

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.
Большая Глушица
_____ Е.В.Бондаренко
«12» сентября 2022 г.

И.о. директора
ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.
Большая Глушица
_____ О.А. Соколова
«12 сентября 2022 г.

Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И.
Фокина с. Большая Глушица муниципального района
Большеглушицкий Самарской области
на 2020 - 2023 годы**

Приняты:

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. Большая Глушица
Протокол №5 от «12» сентября 2022 г.

с. Большая Глушица

Дополнительное соглашение №1

О внесении изменений в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области на 2020-2023 гг. от 19.02.2020 года регистрационный №00802020.

с. Большая Глушица

«12» сентября 2022г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области, в лице и.о. директора школы Соколовой Ольги Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Представитель трудового коллектива государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области, избранный общим собранием трудового коллектива, в лице Председателя профсоюзной организации Бондаренко Елены Владимировны, действующей на основании Протокола №5 Общего собрания работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области составили и подписали настоящее Соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области на 2020-2023гг. (далее по тексту - Коллективный договор) о нижеследующем:

2. Раздел 2 «Трудовые отношения» пункт 2.6. дополнить п. 2.6.1. следующего содержания:

«2.6.1. Ввести электронный документооборот с 01.01.2022 года с согласия работников, принятых в организацию до 31.12.2021 года»

3. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.17. следующего содержания:

«5.17. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы.

Способ подтверждения факта вакцинации - сертификат о вакцинации COVID.

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

Работники, достигшие возраста 40 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 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».

Добавить пункт 5.11.

«5.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

Добавить пункт 5.17.

«5.17. Предоставлять дополнительный отпуск работникам для оздоровления по путевке, получившим травму на производстве, уведомив ФСС не позднее 2-х недельного срока».

Добавить пункт 5.18.

«5.18.1. 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 оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части».

Добавить пункт 4.31.

«5.18.2. Согласно п.2.2 СанПин 3.1/2.43598-20, с момента выявления лиц с признаками инфекционных заболеваний (респираторными, кишечными, повышенной температурой тела) организация должна в течение 2 часов любым способом уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор».

«5.18.2. 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 ним места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4. Дополнить раздел 8 коллективного договора «Охрана труда и здоровье»: Дополнить пункт 8.20.

«п.8.20.7. Работники при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы три рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при 2-х компонентной вакцине и двух рабочих дней - при однокомпонентной.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими вакцинации от новой коронавирусной инфекции в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным правовым актом».

Дополнить пункт 8.20.

«п. 8.20.4. Привести систему обеспечения СИЗ в соответствии с требованием ст. 221 ТК РФ»

Добавить пункт 8.21.

«8.21. С 1 марта 2022 года работодатель обязан:

- самостоятельно вести учет микротравм, выявлять обстоятельства и причины травмирования. (микроповреждения (микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности);
- отстранить от работы или не допускать к работе сотрудника, который не применяет выданные ему средства индивидуальной защиты. Обязательное условие – сотрудник обязан применять СИЗ при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. За весь период, когда сотрудник отстранен, заработная плата не начисляется.

5. Дополнить раздел 8 «Права и обязанности работодателя»:

Дополнить пункт 8.1.

«п. 8.1. Работодатель обязан информировать работника о трудовых правах в рамках требований ст. 216.1 ТК РФ»

6. Принять изменения в Приложении №1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. Большая Глушица, изложив его в новой редакции. Прилагается. Приложение № 1 .

7. Принять изменения в Приложении № 3 к Коллективному договору «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда», изложив его в новой редакции. Прилагается. Приложение № 3 .

8. «Соглашение по охране труда ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. Большая Глушица на 2022 учебный год» утвердить. Прилагается. Приложение № 11

9. Остальные условия Коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области на 2020-2023гг. остаются неизменными.

Список приложений к изменениям и дополнениям в коллективный договор

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. Большая Глушица от 12.09.2022 г.

Приложение №4. «Правила внутреннего трудового распорядка для работников» в новой редакции. стр. 29- 50

Приложение № 7 « Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда» в новой редакции. стр. 54 - 130

Приложение № 11 Соглашение по охране труда ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. Большая Глушица на 2022 год» стр. 145 - 151

1. Настоящее Дополнительное соглашение составлено и подписано в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.
2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области на 2020-2023 гг. стр 1 - 120

Приложение 4

изменениям и дополнениям в коллективный договор

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им.

В.И. Фокина с. Большая Глушица

от 12.09.2022 г. на 2020-2023 г.г.

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области 446180, Самарская область, муниципальный район Большеглушицкий, с. Большая Глушица, ул. Бакинская, д.3;
Тел. 8(846)7321185, e-mail: shool1_bgl@samara.edu.ru

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.В. Бондаренко
«12» сентября 2022 г.

Утверждаю:
И.о. директора ГБОУ СОШ №1
«ОЦ» им. В.И. с. Большая Глушица
_____ О.А. Соколова
Приказ №318-ОД от 12.09.2022 г.

Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина
с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий
Самарской области

Приняты:
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина
с. Большая Глушица
Протокол собрания №5 от 12.09.2022 г.
Председатель собрания:
_____ С.Г.Козлова

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников школы (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила внутреннего трудового распорядка в школе регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор с учётом мнения Общего собрания работников ОУ и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в

организации, осуществляющей образовательную деятельность, другой – у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации школы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - 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, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 49 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных

медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в школу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с требованиями Тарифно-квалификационных характеристик (ТКХ) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица:

- имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.2. Прием на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация школы не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор школы обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора школы, главного бухгалтера — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания директор школы имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не

является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников школы, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность, является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа директора не позднее недельного срока, а при увольнении — в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении директор школы обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.18. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет 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.

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии

с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.22. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится в органах управления образованием.

2.1.25. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, вправе предложить

работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.27. Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ

конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, директор школы обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по

состоянию здоровья.

2.3.7. 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 директора общеобразовательной организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе директора школы также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

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

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

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

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

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

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического

опьянения;

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть

расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации образовательной организации;
- сокращения численности или штата работников образовательной организации или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести 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;
- смены собственника имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность (в отношении заместителей директора и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны, 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 судьи, органа, должностного лица,

уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения заместителями директора школы и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации;
- однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с директором, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации школы) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества образовательной организации с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

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

2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением

трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 3123 Трудового Кодекса).

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника директор школы также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник образовательной организации расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, директор школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Управление организацией, осуществляющей образовательную деятельность, осуществляет директор.

3.2. Директор школы обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам образовательной организации работу, обусловленную трудовым

договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися произошедших в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками школы представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях — улучшения образовательно-воспитательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении общеобразовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
- своевременно предоставлять отпуска работникам образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Директор школы имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников школы за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления школы;
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- утверждать структуру школы, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
- распределять обязанности между работниками школы, утверждать должностные инструкции работников;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, как юридическое лицо,

которое представляет директор, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. Обязанности и полномочия администрации

4.1. Администрация школы обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди обучающихся и работников общеобразовательной организации;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационной деятельности;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в школе, выполнением образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников образовательной организации;

- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять директору информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
- повышать свою профессиональную квалификацию;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

5. Основные обязанности, права и ответственность работников

5.1. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу образовательной организации (в том числе к имуществу обучающихся и их родителей, если школа несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность, (в том числе имущества обучающихся и их родителей, если организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации образовательной организации обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу об обучающихся школы, быть внимательными, учитывать индивидуальные

особенности детей, их положение в семьях;

- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники школы обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся школы и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения школьного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях организации, осуществляющей образовательную деятельность, и на прогулочных участках;
- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) обучающихся, видеть в них партнеров;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу образовательной организации;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов школы, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении образовательной организации;

- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке школы;
- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию школы в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность обучающегося школы, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- классным руководителям необходимо следить за посещаемостью учеников своего класса, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, директору организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники школы имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором организации, осуществляющей образовательную деятельность, формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
 - повышение разряда и категории по результатам своего труда;
 - моральное и материальное поощрение по результатам труда;
 - совмещение профессии (должностей);
 - отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4 . Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) обучающихся для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой школы и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в школе;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.4. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС, за жизнь и здоровье обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;
- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;
- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу школы или третьих лиц, за имущество которых отвечает организация, осуществляющая образовательную деятельность.

5.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в школе режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время уроков, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой

принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.6. В помещениях и на территории школы запрещается:

- отвлекать работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах школы, без разрешения директора или его заместителей;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) обучающихся;
- говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях школы;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Образовательная организация работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные суббота, воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- для педагогов, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для педагога-психолога – 36 часов в неделю;
 - для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
 - для педагога-организатора – 24 часа в неделю;
 - для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часов рабочей недели.

6.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заместители директора.

6.5. Для сторожей, вахтеров организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.

6.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом директора школы по

согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

6.7. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.9. Администрация организации, осуществляющей образовательную деятельность, строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками школы.

6.10. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.11. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при директоре не должны продолжаться более двух часов.

6.12. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.13. Администрация привлекает работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончаний занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

6.15. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Управления образования, другим работникам – приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

6.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый директором с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.20. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.21. Периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Общеобразовательная организация обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями организации.

7.3. Ставки заработной платы работникам школы устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в школе производится два раза в месяц: зарплата в сроки, (22-го и 07 –го числа каждого месяца).

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».

7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Поощрения за труд

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.
- другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника школы могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией школы совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления

образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в школе, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником школы без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) 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;
- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
- принятия необоснованного решения директора школы, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу общеобразовательной организации;
- представления работником директору школы подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника школы являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение

общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник школы отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

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

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя директора, курирующего его работу, или представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

9.18. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Директор общеобразовательного учреждения имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10. Социальные льготы и гарантии.

10.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств,

высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, стимулирующего фонда в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения;
- смерть близких родственников (мать, отец, дети);
- в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

10.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения. Материальная помощь размерами не ограничена.

10.5. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

10.6. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

11. Медицинские осмотры. Личная гигиена

11.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в школе в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

11.2. Директор школы обеспечивает:

- наличие в образовательной организации Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками школы;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в организации,

- осуществляющей образовательную деятельность;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
 - наличие личных медицинских книжек на каждого работника организации, осуществляющей образовательную деятельность;
 - своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
 - организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
 - условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
 - проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
 - наличие аптек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
 - организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

11.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12. Заключительные положения

12.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

12.2. При осуществлении в школе функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения директора школы;
- входить в класс после начала занятия, за исключением директора организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

12.3. Все работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

12.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники школы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в школе в доступном и видимом месте.

12.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним

вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

12.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

12.8. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение 7

изменениям и дополнениям в коллективный договор

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им.

В.И. Фокина с. Большая Глушица

от 12.09.2022 г. на 2022-2023 г.г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего
Совета ОУ протокол №1
«29» августа 2022 г.

М.П.Османкина

ПРИНЯТО:

На заседании общего
собрания трудового
коллектива протокол №4
«29» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом и.о.директора школы
№ 298-ОД от 1 сентября 2022 г.

О.А.Соколова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего
Совета СП детский сад
«Красная шапочка» ГБОУ
СОШ №1 «ОЦ» с. Большая
Глушица протокол №1
«29» августа 2022 г.

Е.А.Ненашева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего
Совета СП детский сад
«Колосок» ГБОУ СОШ №1
«ОЦ» с. Большая Глушица
протокол №1
«29» августа 2022 г.

Т.В.Завидова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего
Совета СП «Дом детского
творчества» ГБОУ СОШ №1
«ОЦ» с. Большая Глушица
протокол №1 «29» августа 2022
г.

О.Г. Чванов

Положение

о материальном стимулировании, компенсационных выплатах,
премировании, оказании материальной помощи работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И.
Фокина с. Большая Глушица муниципального района
Большеглушицкий Самарской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области (далее Учреждение).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Самарской области от 02.02.2018 г. №57 «О внесении изменений в постановление 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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. №629 «О 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»;
- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области 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)»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Уставом школы;

- Коллективным договором;

- Иными нормативными документами.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для образовательной деятельности и повышения эффективности педагогического труда.

1.4. Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим советом школы и структурных подразделений, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к Положению вносятся по согласованию с Управляющим советом школы и структурных подразделений, утверждаются приказом директора Учреждения.

II. Цель, задачи и основания установления стимулирующих выплат работникам образовательного Учреждения

2.1. Цель установления стимулирующих выплат определяет решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;

- повышение качества образования и эффективности труда работников учреждения;

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;

- повышение качества работы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение дисциплины;

- эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов;

- добросовестное отношение к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей.

2.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

1) позитивные результаты образовательной деятельности;

2) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;

3) позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;

- 4) внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- 5) эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- 6) эффективная организация охраны жизни и здоровья;
- 7) особые достижения педагогических работников, административно-управленческого персонала.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

2.4. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- выплаты за напряженность и интенсивность труда и высокие результаты работы (в суммовом или процентном выражении);
- выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) (по баллам) - не менее 80% стимулирующих выплат;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

III. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения:

Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников в следующем пропорциональном соотношении:

в общеобразовательной школе - не более 3% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты директору школы, оставшаяся часть распределяется в размере 70% педагогическому персоналу, 30% административно-хозяйственному персоналу.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляющих присмотр и уход за детьми, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им.В.И. Фокина с.Большая Глушица.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- не более 5% на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты от стимулирующего фонда оплаты труда руководителям структурных подразделений,

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
 - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
 - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дополнительного образования детей, не более 5% на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты от стимулирующего фонда оплаты труда руководителю структурного подразделения, 85 % педагогическому персоналу, 15% административно-хозяйственному персоналу.

Распределение стимулирующей части оплаты труда производится в пределах отведенного фонда работников Учреждения на основании фиксирования баллов, начисленных работнику на определенный период (учебный год). Периодами для установления стимулирующих выплат по критериям качества работы определено составление тарификации на 1 сентября и 1 января.

Выплаты из стимулирующего фонда конкретному работнику могут быть прекращены до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма обучающегося на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающегося была возложена на данного работника, прекращения определенного вида деятельности.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причины.

Стимулирующие выплаты работникам, установленные по балльной системе, рассчитываются по стоимости 1 балла из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

$$C_6 = \frac{\Sigma_{\text{стим.ф.}}}{B_{\text{МКБ}} \times Y_{\text{КОЛ-ВО}}},$$

где

C_6 – стоимость 1 балла

$\Sigma_{\text{стим.ф.}}$ – стимулирующий фонд педагогических работников

$B_{\text{МКБ}}$ – максимальное количество баллов

$Y_{\text{КОЛ-ВО}}$ – количество педагогов.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы производится на основании критериев, установленных настоящим Положением. Каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице).

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, связанных с результативностью и качеством (эффективностью труда), производится один раз в год (на 1 сентября), в зависимости от стоимости 1 балла могут корректироваться на 1 января следующего года в связи с изменением фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области. Премии и выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с руководителем Южного управления министерства образования и науки Самарской области.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за год по критериям, позволяющих оценивать результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника и обоснование данного расчета, производится экспертным советом школы и структурных подразделений, создаваемыми на основании приказа директора учреждения.

Работники в срок не позднее 25 августа каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями экспертным советам по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Решения экспертных советов принимаются большинством голосов членов советов присутствующих на заседании.

Произведенный экспертными советами расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем совета. Протокол в течение 3-х дней направляется в Управляющий Совет школы и структурных подразделений для согласования произведенного расчета баллов стимулирующего характера. По результатам рассмотрения в течение 3-х дней Управляющий Совет школы и структурных подразделений на своих заседаниях принимают решение. Если по представленному расчету у Управляющего Совета не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющий Совет принимает решение согласовать представленный советами расчет баллов стимулирующего характера работников школы и структурных подразделений за результаты работы за определенный период. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их директору школы или руководителю структурного подразделения. В срок не позднее 8 сентября каждого года на основании протоколов экспертных советов по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы с учетом мнения Управляющих Советов директор учреждения издает приказы об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы и структурных подразделений за результаты их работы за учебный год.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Критерии качества и результативности труда работников школы и структурных подразделений разрабатываются школой и структурными подразделениями отдельно.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица

Учителя

Основание для распределения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Самооценка	Максимальное значение баллов	Оценка экспертного совета
<p>Результативность деятельности и педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	<p>1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>	<p>Положительная динамика итоговых оценок класса по сравнению с 2021-2021 уч.годом (отчет АСУРСО)</p>		1 балл	
	<p>2.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО</p>	<p>На уровне ОО и выше(отчет АСУРСО)</p>		1 балл	
	<p>3.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>	<p>Соответствие по 1 предмету – 1 балл Соответствие по 2 предметам – 2 балла (Справка зам. директора по УР)</p>		2 балла	
	<p>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»</p>	<p>На уровне ОУ – 1 балл Выше уровня ОУ – 2 балла (Справка зам. директора по УР)</p>		2 балла	
	<p>5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>	<p>Соответствие по 1 предмету – 1 балл Соответствие по 2 предметам – 2 балла (Справка зам. директора по УР)</p>		2 балла	
	<p>6.Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p>	<p>100% - 2 балла</p>		2 балла	
	<p>7.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p>	<p>Снижение или отсутствие – 1 балл</p>		1 балл	

	<p>8.Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>9.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</p> <p>10.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p> <p>11.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</p> <p>12.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</p> <p>13.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>Отсутствие – 1 балл (Справка зам. директора по ВР)</p> <p>На уровне декомпозированного показателя и выше – 1 балл</p> <p>Муниципальн – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Дипломы, грамоты)</p> <p>Выше среднего по ОО – 1 балл (Справка зам. директора по ВР)</p> <p>100% - 1 балл (отчет АСУРСО)</p> <p>Отсутствие – 1 балл (справка директора)</p>		<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	
			Итого по показателю	19 баллов	
Результативность деятельности по развитию	<p>1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	<p>Муниципальн – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Грамоты, дипломы, приказы)</p>		3 балла	

<p>талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>2.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)</p> <p>3.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p> <p>4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <p>5.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты</p> <p>6.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p> <p>7.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</p> <p>8.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</p>	<p>Муниципальн – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Грамоты, дипломы, приказы)</p> <p>На уровне и выше декомпозированного показателя – 1 балл (Справка зам. директора по УР)</p> <p>Окружной – 1 Окружной 2 чел и более – 2 Региональный – 3 Всероссийский - 4</p> <p>Наличие- 1 5-10 чел – 2 Более 10 человек – 3 (Сертификаты)</p> <p>100% обучающихся класса - 1 (Справка зам. директора по ВР)</p> <p>100% обучающихся класса - 1 (Справка зам. директора по ВР)</p> <p>100% зарегистрированных - 1 (Справка зам. директора по ВР)</p>		<p>10 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>4 балла</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	
---	---	--	--	--	--

	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		Итого по показателю	24 балла	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	1. 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	100% или положительная динамика - 1		1 балл	
	2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Внесены итоговые контрольные работы По 1 предмету – 1 По 2 предметам - 2 (Справка зам. директора по УР)		2 балла	
	3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование – 1 (Справка зам. директора по УР)		1 балл	
	4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 1 (Скриншот)		1 балл	
			Итого по показателю	5 баллов	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 (Грамоты, дипломы, приказы)		3 балла	
	2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием,	Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский – 3 (Грамоты, дипломы, приказы)		3 балла	

	<p>организованных иными ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>3. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период</p> <p>5. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов</p> <p>6. Участие учителя в качестве эксперта (кроме ГИА)</p> <p>7. Организация мероприятий в летнем оздоровительном лагере</p>	<p>Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский – 3 (Грамоты, дипломы, приказы)</p> <p>Наличие регулярных публикаций (Справка зам. директора по ВР) - 1</p> <p>Прохождение курсов по одному направлению – 1 По 2 и более – 2</p> <p>Участие - 1</p> <p>Участие - 1 Свыше 5 дней - 2</p>		<p>3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>	
			Итого по показателю	15 баллов	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p> <p>3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов</p> <p>4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся</p>	<p>Свыше 95% - 1</p> <p>Отсутствие – 1</p> <p>Положительная динамика – 1</p> <p>Отсутствие - 1</p>		<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	

			Итого по показателю	4 балла	
			Итого	67 баллов	

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

Педагога-психолога

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица

Основание для распределения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Самооценка	Максимальное значение баллов	Оценка экспертного совета
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	<p>1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении</p> <p>2.Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период</p> <p>3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	<p>20%-39%; 40%-59%; 60% и более (справка по результатам мониторинга)</p> <p>Отчет</p> <p>Подтверждающие документы</p>		<p>3 балл</p> <p>2 балла</p> <p>6 баллов</p>	

	<p>4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p> <p>5.Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p> <p>6.Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>7.Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>8. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p>	<p>Отчет о работе службы примирения</p> <p>Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Дипломы, грамоты)</p> <p>Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3</p> <p>Итоги мониторинга</p> <p>Итоги мониторинга</p>		<p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	
			Итого по показателю	20 баллов	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>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)</p> <p>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</p>	<p>Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (копии, скриншоты)</p> <p>Наличие - 1</p>		<p>3 балла</p> <p>1 балл</p>	
			Итого по показателю	4 балла	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>1.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>2.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>3.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе</p>	<p>Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (дипломы, грамоты)</p> <p>Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (дипломы, грамоты)</p> <p>Окружной – 1 Региональный – 2</p>		<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	

	<p>проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>4. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)</p> <p>5. 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</p>	<p>Всероссийский - 3 (дипломы, грамоты)</p> <p>Имеется – 1</p> <p>20% и выше – 1 балл 50% и выше – 2 балла</p>		<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>	
			<p>Итого по показателю</p> <p>Всего</p>	<p>12 баллов</p> <p>36 балла</p>	

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

Педагога-дефектолога

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица

Основание для распределения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Самооценка	Максимальное значение баллов	Оценка экспертного совета
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	<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>Имеется динамика – 1 Более 3 чел - 3</p>		3 балла	
	<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): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»</p>	<p>20%-39% от числа обучающихся - 1 40%-59% от числа обучающихся - 1 60% и более от числа обучающихся - 3</p>		3 балла	
	<p>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)</p>	<p>Районный – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (Дипломы, грамоты)</p>		3 балла	
	<p>4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	<p>Наличие - 3</p>		3 балл	
	<p>5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	<p>Наличие - 3</p>		3 балл	
	<p>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)</p>	<p>Наличие - 3</p>		3 балл	
	<p>7.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса (справка директора ОО)</p>	<p>Отсутствие - 3</p>		3 балл	

			Итого по показателю	21 балл	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	1.Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Наличие - 3		3 балл	
	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	Наличие - 3		3 балл	
			Итого по показателю	6 балла	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (дипломы, грамоты)		3 балла	
	2.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	Имеется – 3		3 балл	
	3.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Окружной – 1 Региональный – 2 Всероссийский - 3 (дипломы, грамоты)		3 балла	
			Итого по показателю	9 баллов	
			Всего	36 баллов	

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

**Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)
педагога - организатора ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица**

с _____ по _____

Педагог - организатор: _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Показатели качества	Шкала оценивания	Документы, подтверждающие выполнение показателя (с указанием мероприятий и даты проведения)	Сумма баллов	Сумма баллов (указывается комиссией)
1. Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Доля мероприятий, организованных и проведенных по плану учреждения на учебный год в полном объеме. (наличие плана работы педагога-организатора)	70%-74% 75%-79% 80% и более	3			
1.2.	Доля мероприятий, организованных и проведенных вне плана работы.	70%-74% 75%-79% 80% и более	3			
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей) о качестве проведенных мероприятий на сайте ОО	70%-79% 80% и более	1			
1.4.	Организация и проведение мероприятий для обучающихся с ОВЗ	Аналитическая справка	1			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.	Доля обучающихся учреждения, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях и др.), в общей численности обучающихся (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка об участии обучающихся	2			
2.2.	Доля обучающихся учреждения – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета; образовательного округа; региона РФ; международном (баллы могут суммироваться)	до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	3			

2.3.	Доля обучающихся учреждения, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до5% 5-10% свыше 15%	3			
2.4.	Доля обучающихся учреждения, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся, за отчетный период	Копия приказа	1			
2.5.	Доля обучающихся учреждения, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся, за отчетный период	Копия приказа	1			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1.	Доля обучающихся учреждения, охваченных участием в воспитательных мероприятиях, для которых используется цифровой образовательный профиль с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся учреждения дополнительного образования	80% и более	1			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1.	Результативность участия педагога-организатора в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаний методических объединений и др.) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Копии документов	3			
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение	Копии документов	3			

	календарного года (баллы могут суммироваться)					
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Информационная справка	2			
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Копии наградных документов	3			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Копии приказов	3			
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов	1			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасность у детей						
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся учреждения во время проведения мероприятий	Справка	1			
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-организатора со стороны участников образовательных отношений	Справка	1			
	Итого		36 баллов			

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

Педагога-библиотекаря _____ ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица

Основание для распределения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Самооценка	Максимальное значение баллов	Оценка экспертного совета
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	<p>1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)</p> <p>2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)</p> <p>3. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период</p> <p>4. 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</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период</p>	<p>до 45% - 0 свыше 45 - 5</p> <p>до 20 посещений - 0 свыше 20 посещений - 3</p> <p>до 75% от общего количества обучающихся - 0 свыше 75% от общего количества обучающихся - 5</p> <p>до 20% от общего количества обучающихся - 0 свыше 20% от общего количества обучающихся - 5</p> <p>Отсутствие - 1</p>		<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>1 балл</p>	
			Итого по показателю	19 баллов	
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном</p>	<p>1. 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</p>	<p>Имеются – 5</p>		<p>5 баллов</p>	

процессе	образовательных отношений за отчётный период 2. Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Наличие - 4		4 балла	
			Итого по показателю	9 баллов	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	1. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) 2. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский - 4 (дипломы, грамоты) Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский - 4 (дипломы, грамоты)		4 балла 4 балла	
			Итого по показателю	8 баллов	
			Всего	36 баллов	

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя
директора по УР ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранные баллы
1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1	
2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3	
3.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2	
4.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2	
5.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2	
6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2	
7.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2	
8.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	1	
9.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по	1	

	выбору- 2 балла		
10.	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла	2	
11.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1	
12.	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1	
13.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1	
14.	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	3	
15.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2	
16.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2	
17.	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	2	

	(баллы не суммируются)		
18.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3	
19.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1	
20	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2	
Итого		36	

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя
директора по ВР ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица**

1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	1	
2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет)</i>	1	
3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей: до 50% от общего количества обучающихся – 1 балла; свыше 50% - 2 балл	2	
4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (баллы суммируются)	3	
5.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (баллы суммируются)	3	
6.	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1	
7.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1	
8.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических	3	

	<p>конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i>: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i>: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 3 балла</p>		
9.	<p>Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл</p>	1	
10.	<p>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</p>	1	
11.	<p>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</p>	2	
12.	<p>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</p>	1	
13.	<p>Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл</p>	1	
14.	<p>Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл</p>	2	
15.	<p>Организация семинаров, конференций по распространению педагогического опыта самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (баллы суммируются)</p>	3	
16.	<p>Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного</p>	1	

	взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 1 балл		
17.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 10% и более - 1 балла; в качестве зрителей: 50% и более - 2 балла (баллы могут суммироваться)	2	
18.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -1 балла; 100% - 2 балл	2	
19.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1	
20.	Результативность участия в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) Окружной – 1, региональный – 2, всероссийский - 3	3	
Итого:		36	

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

**Критерии оценки эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений, вахтера, сторожа, работника по обслуживанию здания, секретаря, заместителя по АХР, заведующего хозяйством, бухгалтера
ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с.Большая Глушица**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
Главный бухгалтер, бухгалтер		
«Эффективная организация использования финансовых активов»	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	10
	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом уменьшилось	уменьшилось – 5 отсутствует – 10
	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период	10
	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	3
«Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»	Соблюдение техники безопасности при выполнении работ	- в соответствии с требованиями – 3 балла - имеются нарушения – 0 баллов
	Итого	36 баллов
Заведующий хозяйством, заместитель директора по АХР		
Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	5
	Составление графиков работы технического персонала. Составление графиков и маршрутов движения, паспортов дорожной безопасности.	3

	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	3
	Составление плана (сметы) на проведение косметических ремонтов, а также работ, связанных с подготовкой к новому учебному году.	5
«Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги»	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации	5
	Учет данных по расходу энергоносителей. Своевременная подача данных по расходу энергоносителей в управление образования (электроэнергия, вода). Внедрение программы по энергосбережению.	5
«Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений»	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации, кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период), системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	10
		Итого: 36 баллов
Секретарь руководителя		
«Высокий уровень исполнительской дисциплины»	Грамотная подготовка отчетов, ведение документации, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	5
	Оперативная работа с электронной почтой	5
«Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации)	5
	Организация работы с номенклатурой дел	5
	Выполнение курьерских обязанностей, срочных поручений руководителя	6
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	5
	Итого	Итого: 36 баллов
Уборщик служебных помещений, вахтер/сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		

«Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса».	Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья детей: - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности: - требований электробезопасности Отсутствие жалоб на сохранность имущества.	5
«Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги»	Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	3
	Постоянный контроль за порядком в помещении.	3
	Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	2
	Выполнение дополнительных работ (поручений и работ повышенной сложности), не предусмотренных должностными обязанностями	15
	Поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования.	4
	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	4
	Итого	36 баллов
Специалист по охране труда		
Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса»	Отсутствие замечаний по качеству выполненных работ	6
	Отсутствие нарушение техники безопасности и несчастных случаев на предприятии	10
	Наличие уголка по охране труда	5
	Своевременное и систематическое проведение инструктажей по ОТ	5
	Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по охране труда	10
	Итого	36 баллов

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания методиста, старшего воспитателя СП детский сад ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с.Большая Глушица

Ф.И.О. сотрудника

За _____ период _____ специализация _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Перечень документов для подтверждения	основание	Шкала оценивания	Макс. кол-во баллов
1	результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг 54%				
1.1	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период На уровне образовательного округа 1 балл - на уровне области - 2 балла - РФ, международном – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность ОО по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи: 75-79% - 1 балл 80-89% - 2 балла 90% - 3 балла	_____ % (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Установлены учреждением самостоятельно		3
1.3	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников от 5 до 8 лет - 20-24% - 1 балл - 25-29% - 2 балла - 90% и более – 3 балла		Установлены учреждением самостоятельно		3
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны участников образовательных отношений за отчетный период - жалобы отсутствуют – 2 балла - наличие жалоб – (-2) балла	да/нет	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.5	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время образовательного процесса: - отсутствуют – 2 балла - имеются случаи – 0 баллов	да/нет	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.6	Участие воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перчню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный	(сертификат, диплом)	Установлены учреждением самостоятельно		5

	марафон», «ИкаРенок без границ», «ИкаРенок с пеленок», и.т.д) - участник на уровне округа – 2 балла - победитель на уровне округа – 3 баллов - участник на уровне области – 4 балла - призер на уровне области – 5 баллов				
1.7	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» - участник на уровне округа – 2 балла - победитель на уровне округа – 3 баллов - участник на уровне области – 4 балла - призер на уровне области – 5 баллов		Установлены учреждением самостоятельно		5
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
1.8	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок), подготовленных за отчетный период На уровне образовательного округа 1 балл - на уровне области - 2 балла - РФ, международном – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.9	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период - на уровне ОО – 1 балл - На уровне образовательного округа 2 балла - на уровне области, РФ, международном – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.10	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию за отчетный период - до 90% - 2 балла - 91- 100% - 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.11	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период - свыше 33% - 4 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		4

1.12	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая) 50% - 2 балла; от 51% до 60% - 3 балла более 60% - 4 балла		Установлены учреждением самостоятельно		4
1.13	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период - на уровне ОО – 1 балл - На уровне образовательного округа 2 балла - на уровне области, РФ, международном – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.14	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период - на уровне ОО – 1 балл - На уровне образовательного округа 2 балла - на уровне области, РФ, международном – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.15	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период - на уровне ОО – 1 балл - На уровне образовательного округа 2 балла - на уровне области, РФ, международном – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.16	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла		Установлены учреждением самостоятельно		2
1.17	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла		Установлены учреждением самостоятельно		2

1.18	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической организации образовательного процесса - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла		Установлены учреждением самостоятельно		2
1.19	Посещаемость воспитанниками группы за год от списочного состава группы (на основе средней посещаемости) - до 70 % - 1 балл - выше 70% - 2 балла		Установлены учреждением самостоятельно		2
1.20	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий – 0 низкий – 0,5 балла - снижение на 1% - 1 балла - снижение на 2% - 2 балла - снижение на 3% - 3 балла		Установлены учреждением самостоятельно		3
		Всего			60
2	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг За сложность контингента – 13%.				
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - позитивная динамика – 2 балла - нет динамики – 1 балл		Установлены учреждением самостоятельно		2
		Всего:			2
	Итого				62

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с.Большая Глушица

Ф.И.О. сотрудника

За _____

период _____

специализация _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Перечень документов для подтверждения	основание	Шкала оценивания	Макс. кол-во баллов
результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг -54%					
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балла - соответствует – 2 балла - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	(справка + фото)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи: 75-79% - 1 балл 80-89% - 2 балла 90% - 3 балла	_____ % (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса - жалобы отсутствуют – 2 балла - наличие жалоб – (-2) балла	(справка)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.4	Наличие условий, созданных педагогом для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности: - частично соответствует – 1 балла - соответствует – 2 балла - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					

1.5	Участие воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», «ИкаРенок без границ», «ИкаРенок с пеленок», и.т.д) - участник на уровне округа – 2 балла - победитель на уровне округа – 3 баллов - участник на уровне области – 4 балла - призер на уровне области – 5 баллов	(сертификат, диплом)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		5
1.6	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» - участник на уровне округа – 2 балла - победитель на уровне округа – 3 баллов - участник на уровне области – 4 балла - призер на уровне области – 5 баллов		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		5
1.7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденные ЮУ (не учтенные в п. 1.6.) - На уровне образовательного округа - 1 балл - на уровне области - 2 балла - РФ, международном – 3 балла	(сертификат, диплом)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.8	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН - наличие – 1 балл - применяется редко – 2 балла - применяется регулярно- 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.9	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений - не реже 1 раза в 2 недели – 3 балла - 1 раз в месяц – 2 балла - реже 1 раза в месяц – 1 балл	(скриншот)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
Результативность организационно-методической деятельности					
1.10	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - на уровне округа участник – 1 балл победитель – 2 балла - на уровне области, РФ участник – 3 балла победитель – 4 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		4

1.11	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах: - на уровне муниципалитета – 1 балл - на уровне образовательного круга – 2 балла - на уровне области, РФ, международного – 3 балла	(Копия обложки сборника 1 страницы+оглавление с ФИО автора)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.12	Участие педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий - на уровне ОО – 1 балл - на уровне образовательного округа – 2 балла - на уровне области, РФ – 3 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.13	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования - сверх нормативно установленного количества часов – 3 балла - норма – 2 балл ниже нормы – 1 балл		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.14	Повышение уровня профессионального мастерства (баллы суммируются) - в формате непрерывного образования - в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна)	Копии удостоверений, сертификатов	Установлены учреждением самостоятельно		1 1
1.15	Показ открытых НОД - на уровне СП – 0,5 баллов - на уровне округа, области – 1 балл		Установлены учреждением самостоятельно		1
1.16	Организация взаимных проектов с детьми, педагогами, родителями - организованы и реализованы – 1 балл		Установлены учреждением самостоятельно		1
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
1.17	Посещаемость воспитанниками группы за год от списочного состава группы (на основе средней посещаемости) - до 70 % - 1 балл - выше 70% - 2 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.18	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время образовательного процесса: - отсутствуют – 2 балла - имеются случаи – 0 баллов		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2

1.19	<p>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год относительно предыдущего периода, списочного состава группы)</p> <p>стабильно низкий – 0 низкий – 0,5 балла - снижение на 1% - 1 балла - снижение на 2% - 2 балла - снижение на 3% - 3 балла</p>		<p>Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од</p>		3
<p>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей За создание благоприятных условий</p>					

1.20	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.21	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.22	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической организации образовательного процесса - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
	Всего				60
2	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг За сложность контингента – 13%.				
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - позитивная динамика – 1 балл - нет динамики – 0 балл		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		1
2.2	Наличие в группе детей разного возраста		Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		1
2.2	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей) (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.д. (по заключениям ПМПК) -обеспечено -1 -не обеспечено -0				1
	всего				2
	ИТОГО				62

Дата заполнения работником _____ Подпись _____
 Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 Дата проведения экспертизы _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания младшего воспитателя, помощника воспитателя ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с.Большая Глушица

Ф.И.О. сотрудника _____

За _____ период _____ специализация _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (баллы)	Оценка эксп. к. (баллы)	Макс. кол-во баллов
1	За сложность контингента – 13%.				
1.1.	Наличие в группе интегрированных детей с отклонениями в развитии - наличие – 2 балла - нет – 0 баллов				1
1.2.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей) (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.д. (по заключениям ПМПК) -обеспечено -1 -не обеспечено -0				1
		Всего:			2
2	Результативность и качество работы – 20%				
2.1	Посещаемость воспитанниками группы за год от списочного состава группы (на основе средней посещаемости) - до 70 % - 1 балл - выше 70% - 2 балла				2
2.2	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, профсоюза. -участие-2 -нет участия-0				2
2.3	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год относительно предыдущего периода, списочного состава группы) -стабильно низкий – 0 -стабильно –1 балл - снижение - 2 балла				2
	всего				6
	итого				8

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания учителя-логопеда ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с.Большая Глушица

Ф.И.О. сотрудника

За _____

период _____

специализация _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Перечень документов для подтверждения	основание	Шкала оценивания	Макс. кол-во баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 54%					
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	(группа компенсирующей направленности с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием) - По разделу «звукопроизношение» - По разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «развитие связной речи» 20-39% - 1 балл 40-59% - 2 балла 60 и более% - 3 балла	(аналитическая справка)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.1.2	(обучающиеся с ФФН) - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «фонематическое восприятие» 20-39% - 1 балл 40-59% - 2 балла 60 и более% - 3 балла	(аналитическая справка)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.2	Число воспитанников, с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах: - от 6 - 12% победителей на уровне округа – 1 балл - от 13-27% победителей на уровне округа – 2 балла - более 27% победителей на уровне округа – 3 балла - от 6 - 12% победителей на уровне области – 4 балла - от 13- 27% победителей на уровне области – 5 баллов	(копии дипломов, грамот детей)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		5
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы (от общего числа обратившихся) - 55-60% - 1 балл - 61-75% - 2 балла	(аналитическая справка по итогам анкетирования)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3

	- 76-85% и выше – 3 балла				
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи (от общего числа обратившихся) - 55-60% - 1 балл - 61-75% - 2 балла - 76-85% и выше – 3 балла	(аналитическая справка по итогам анкетирования)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями) (от общего числа обратившихся) - 55-60% - 1 балл - 61-75% - 2 балла - 76-85% и выше – 3 балла	(скриншот опроса, аналитическая справка)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.6	Отсутствие жалоб в части организации образовательного процесса	(да/нет)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.7	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	(скрипшот)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
1.8	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства - на уровне округа участник – 1 балл победитель – 2 балла - на уровне области, РФ участник – 3 балла победитель – 4 балла	(копии приказов, дипломов, грамот)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		4
1.9	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	(копии сертификатов)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.10	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) - на уровне ОО – 1 балл - на уровне образовательного округа – 2 балла - на уровне области, РФ – 4 балла	(приказ, сертификат)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		4

1.11	Участие педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО - на уровне образовательного округа – 2 балла - на уровне области, РФ – 3 балла	(копии приказов, дипломов, грамот)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.12	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 – 0,5 баллов - создание и реализация – 1 балл - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла	(авторский продукт, проверенный на плагиат, приказ о реализации программы, отчет о реализации программы)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.13	Повышение уровня профессионального мастерства (баллы суммируются) - в формате непрерывного образования - в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна)	(копия сертификата)	Установлены учреждением самостоятельно		1 1
1.14	Показ открытых НОД - на уровне СП – 1 балл - на уровне округа, области – 2 балла	(выписка из протокола)	Установлены учреждением самостоятельно		2
1.15	Организация взаимных проектов с детьми, педагогами, родителями	(копия приказа)	Установлены учреждением самостоятельно		1
1.16	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных ЮУ (не учтенные в п. 1.6.) - На уровне образовательного округа - 1 балл - на уровне области - 2 балла - РФ – 3 балла - международном – 4 балла	(сертификат, диплом)	Установлены учреждением самостоятельно		4

1.17	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН - наличие – 1 балл - применяется редко – 2 балла - применяется регулярно- 3 балла		Установлены учреждением самостоятельно		3
1.18	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла				2
1.19	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла				2
1.20	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической организации образовательного процесса - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла				2
		Всего			60
2	За сложность контингента – 13%.				
2.1.	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) - позитивная динамика – 2 балла - нет динамики – 1 балл				2
		Всего:			2
Эффективная организация использования материально- технических и финансовых ресурсов					
	итого				62

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
_____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания педагога-психолога

Ф.И.О. сотрудника

За _____

период

специализация

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Перечень документов для подтверждения	основание	Шкала оценивания	Макс. кол-во баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг – 54%				
1.1	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим, сопровождением (от обратившихся) 51-60% - 1 балл 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла Свыше 85% - 4 балла	_____ %	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		4
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса - жалобы отсутствуют – 1 балла		Установлены учреждением самостоятельно		1
1.3	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере 20-39% - 1 балл - в эмоционально-волевой сфере 40-59% - 2 балла в общении 60% и более – 3 балла	(аналитическая справка по результатам мониторинга)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.4	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов образовательного процесса - отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов - наличие положительного результата за отчетный период – 2 балла	(аналитическая справка по результатам)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.5	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития – 1 балл + ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся – 2 балла ++ отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла	(аналитическая справка по результатам мониторинга)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3

1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса - на уровне СП – 1 балл - на уровне округа и выше – 2 балла	(Выписка из приказа)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.7	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (от обратившихся) 51- 60% - 0,5 балл 61-75% - 1 балла 76 - 85% - 2 балла Свыше 85% - 3 балла	(выписка из онлайн опросов, аналитическая справка, скриншот)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): - на уровне муниципалитета – 1 балл - на уровне образовательного круга – 2 балла - на уровне области, РФ, международного – 3 балла	(скриншот, копии статей)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.9	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса - не реже 1 раза в 2 недели – 3 балла - 1 раз в месяц – 2 балла - реже 1 раза в месяц – 1 балл	(скриншот)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
1.10	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ - на уровне ОО – 1 балл на уровне муниципалитете, округа – 2 балла - на уровне региона и выше – 3 балла	(копии приказов, грамот, дипломов)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.11	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства - на уровне ОО – 1 балл на уровне муниципалитете, округа – 2 балла - на уровне региона и выше – 3 балла	(копии приказов, грамот, дипломов)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.12	Участие педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО - на уровне ОО – 1 балл	(копии приказов, грамот, дипломов)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3

1.13	<p>- на уровне образовательного округа – 2 балла</p> <p>- на уровне области, РФ – 3 балла</p> <p>Участие педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО</p> <p>- на уровне образовательного округа – 1 балла</p> <p>- на уровне области, РФ – 2 балла</p>	(копии приказов, грамот, дипломов)			2
1.14	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности</p> <p>- на уровне СП – 1 балл</p> <p>- на уровне округа – 2 балла</p> <p>- на уровне и выше – 3 балла</p>	(авторский (компилятивный) продукт, проверенный на плагиат)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.15	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности</p> <p>- на уровне СП – 0,5 баллов</p> <p>- на уровне округа – 1 балл</p> <p>- на уровне и выше – 2 балла</p>	(авторский (компилятивный) продукт, проверенный на плагиат)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		2
1.16	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>- Учебно-методические материалы – 1 балл</p> <p>- методические рекомендации – 1 балл</p> <p>- методические пособия – 1 балл</p> <p>(баллы могут суммироваться)</p>	(материалы, рекомендации, пособия, разработанные в отчетный период, выписки из протоколов МО)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021 г №412-од		3
1.17	<p>Повышение уровня профессионального мастерства (баллы суммируются):</p> <p>- в формате непрерывного образования 1 балл</p> <p>- в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» – 2 баллов</p>	(копии удостоверений)	Установлены учреждением самостоятельно		3
1.18	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</p> <p>- нарушения имеются – 0 баллов</p> <p>- нарушений нет – 2 балла</p>		Установлены учреждением самостоятельно		2
1.19	<p>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</p> <p>- нарушения имеются – 0 баллов</p> <p>- нарушений нет – 2 балла</p>		Установлены учреждением самостоятельно		2
1.7	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных ЮУ (не учтенные в п. 1.6.)</p>	(сертификат, диплом)	Приказ МОиНСо от 31.08.2021		3

	- На уровне образовательного округа - 1 балл - на уровне области - 2 балла - РФ, международном – 3 балла		г №412-од		
1.8	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН - наличие – 1 балл - применяется редко – 2 балла - применяется регулярно- 3 балла		Установлены учреждением самостоятельно		3
1.15	Показ открытых НОД - на уровне СП – 1 балл - на уровне округа, области – 2 балла		Установлены учреждением самостоятельно		2
1.16	Организация взаимных проектов с детьми, педагогами, родителями - организованы и реализованы – 1 балл		Установлены учреждением самостоятельно		1
		Всего			60
2	За сложность контингента – 13%.				
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) - позитивная динамика – 2 балла - нет динамики – 1 балл		Установлены учреждением самостоятельно		2
		Всего:			2
	итого				62

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания секретаря руководителя, дворника, сторожа, уборщика служебных помещений, сторожа, заведующего хозяйством, рабочего по ремонту и стирке белья, рабочего по комплексному обслуживанию здания, контрактного управляющего, бухгалтера

Ф.И.О. сотрудника _____

За _____

период _____

специализация _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (баллы)	Оценка эксп. к. (баллы)	Макс. кол-во баллов
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
За создание благоприятных условий - 20 %					
4.1	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла				2
4.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла				2
4.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической организации образовательного процесса - нарушения имеются – 0 баллов - нарушений нет – 2 балла				2
20	всего				6
	итого				6

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

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

с _____ по _____

Педагог - организатор: _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Показатели качества	Шкала оценивания	Документы, подтверждающие выполнение показателя (с указанием мероприятий и даты проведения)	Сумма баллов	Сумма баллов (указывается комиссией)
1. Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Доля мероприятий, организованных и проведенных по плану учреждения на учебный год в полном объеме. (наличие плана работы педагога-организатора)	70%-74% 75%-79% 80% и более	5			
1.2.	Доля мероприятий, организованных и проведенных вне плана работы.	70%-74% 75%-79% 80% и более	3			
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей) о качестве проведенных мероприятий 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% 80% и более	5			
1.4.	Организация и проведение мероприятий для обучающихся с ОВЗ	Аналитическая справка	5			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.	Доля обучающихся учреждения, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях и др.), в общей численности обучающихся (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Справка об участии обучающихся	6			
2.2.	Доля обучающихся учреждения – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета; образовательного округа;	до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	15			

	региона РФ; международном (баллы могут суммироваться)					
2.3.	Доля обучающихся учреждения, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до5% 5-10% свыше 15%	10			
2.4.	Доля обучающихся учреждения, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся, за отчетный период	Копия приказа	1			
2.5.	Доля обучающихся учреждения, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся, за отчетный период	Копия приказа	4			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1.	Доля обучающихся учреждения, охваченных участием в воспитательных мероприятиях, для которых используется цифровой образовательный профиль с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся учреждения дополнительного образования	70%-74% 75%-79% 80% и более	5			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1.	Результативность участия педагога-организатора в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаний методических объединений и др.) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Копии документов	5			
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня):	Копии документов	3			

	участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)					
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Информационная справка	5			
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Копии наградных документов	15			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Копии приказов	8			
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов	3			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасность у детей						
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся учреждения во время проведения мероприятий	Справка Начальника СП	1			
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-организатора со стороны участников образовательных отношений	Справка Начальника СП	1			
	Итого		100 б			

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

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

с _____ 2021 по _____ 2022г.

ФИО : _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Показатели качества	Шкала оценивания	Документы, подтверждающие выполнение показателя (с указанием мероприятий и даты проведения)	Сумма баллов	Сумма баллов (указывается комиссией)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Справка Начальника СП	3 б			
2. Результативность организационно-методической деятельности						
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня)	Копии наградных документов	10 б			
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	Копии документов	10 б			
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	Аналитическая справка	до 90% - 8 б 91-100% - 10 б			
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	Аналитическая справка	свыше 35% - 10 б			
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы,	Аналитическая справка	10 б			

	программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)					
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	Аналитическая справка	10 б			
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Аналитическая справка	10 б			
2.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Копии титульных листов печатных изданий	7 б			
2.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Копии наградных документов	10 б			
2.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества ОО по модели педагог-педагог	Информационная справка	10 б			
	Итого		100 б			

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

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

с _____ по _____

Педагог дополнительного образования: _____ Детское объединение: _____

Количество детей: _____. Квалификационная категория: _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Копии документы, подтверждающие выполнение показателя (с указанием мероприятий и даты проведения)	Сумма баллов	Сумма баллов (указывается комиссией)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период, макс – 1балл.	75%-79% - 0,5 баллов 80% и более – 1 балл	Справка-подтверждение руководителя СП		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период, макс – 1балл.	100% - 1 балл	Справка-подтверждение руководителя СП		
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: разноуровневая; ДОП, реализуемая в сетевой форме; ДОП, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); ДОП, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую	1 программа – 1 балл	Справка-подтверждение руководителя СП		

	программу), макс – 2 балла.				
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ, макс – 1 балл.	1 программа – 1 балл	Справка-подтверждение руководителя СП		
1.5.	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), макс – 2 балла.	70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться), макс – 6 баллов.	70%-79% - 5 балл 80% и более – 6 баллов			
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета; образовательного округа; региона РФ; международном (баллы могут суммироваться) Доля обучающихся, задействованных в организации и проведении мероприятий (акций и др.) различного уровня, макс – 15 баллов.	до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% - 15 б			
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от	до 5% 5-10% свыше 15%			

	уровня) (баллы могут суммироваться), макс – 3 балла.				
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения, за отчетный период, макс – 1 балл.	до5% 5-10% свыше 15%- 1 б			
2.5.	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, макс – 4 балла.	до5% - 2 б 5-10% - 3 б свыше 15% - 4 б			
2.6.	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), макс – 5 баллов.	муниципальный – 4 балла; областной – 5 баллов.			
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА), макс – 5 баллов.		Копия свидетельства		
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы суммироваться), макс – 5 баллов.		Копии документов		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	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		Копия приказа		

	обучающихся объединения дополнительного образования, макс – 5 баллов.				
3.2.	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), макс – 3 балла.	1 раз в месяц – 3 балла			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаний методических объединений и др.) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться), макс – 5 баллов.	муниципальный – 2 окружной – 3 областной - 5			
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться), макс – 3 балла.	муниципальный – 1 окружной – 2 областной -3			
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период, макс – 5 баллов.	2 мероприятия в год – 5 баллов			
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться), макс – 15 баллов	муниципальный – 5 б окружной – 10 б областной – 15 б дистанционные – 3 б			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов	муниципальный – 5 окружной – 7			

	(профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться), макс – 8 баллов.	областной - 8			
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог, макс – 3 балла.		Информационная справка		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасность у детей					
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса, макс – 1 балл.		Справка-подтверждение руководителя СП		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений, макс – 1 балл.		Справка-подтверждение руководителя СП		
	Итого: 100 б.				

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

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

(ФИО)

с _____ по _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Показатели качества	Шкала оценивания	Документы, подтверждающие выполнение показателя (с указанием мероприятий и даты проведения)	Сумма баллов	Сумма баллов (указывается комиссией)
1. Результативность деятельности концертмейстера по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Соответствие плана работы концертмейстера дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования по хореографии, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей.	Наличие плана работы	5 б			
1.2.	Качественное проведение занятий в отсутствие педагога.	Аналитическая справка	5 б			
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО от общего количества отзывов обучающихся и их родителей.	70-79 – 1 балл 80% и более	5 б			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	60-79% 80 и более%	6 б.			
2.2.	Доля обучающихся– победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций и др.), в общей численности обучающихся учреждения, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета; образовательного округа; региона РФ; международном (баллы могут суммироваться).	до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% - 15 б	15 б.			
2.3.	Доля обучающихся, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся учреждения (в зависимости от	до 5% 5-10% свыше 15%	5 б.			

	уровня) (баллы могут суммироваться).					
2.4.	Доля обучающихся объединения по хореографии, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся за отчетный период.	до5% 5-10% свыше 15%	5 б.			
2.5.	Доля обучающихся учреждения, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества учреждения, за отчетный период.	Копии приказов	8 б.			
2.6.	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).	Копии наградных документов	5 б.			
2.7.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы суммируются).	Копии документов	7 б.			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться).	Скриншоты, ссылки	3 б.			
3.2.	Использование информационными компьютерными технологиями в образовательном процессе, владение электронными музыкальными инструментами (цифровое пианино, синтезатор). Владение нотными редакторами, программами цифровой обработки звука и т.п	Информационная справка	3 б			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1.	Результативность участия концертмейстера в распространении педагогического опыта в	Копии документов	5 б.			

	профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаний методических объединений и др.) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).					
4.2.	Участие концертмейстера 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).	Копии приказов, протоколов	3 б.			
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	Информационная справка	5 б.			
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	Копии наградных документов	13 б.			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасность у детей						
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения по хореографии во время образовательного процесса.	Справка начальника СП	1 б.			
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу концертмейстера со стороны участников образовательных отношений.	Справка начальника СП	1 б.			
	ИТОГО		100 б.			

Дата заполнения работником _____ Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

Лист оценивания эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного и обслуживающего персонала СП «Дом детского творчества» ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» с. Большая Глушица

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов	Оценка экспертной комиссии
<i>1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</i>				
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода: отсутствие - 1 балл	1		
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: отсутствие – 1 балл	1		
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом): уменьшение – 1 балл	1		
	Итого	3		
<i>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</i>				
2.1.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда при организации образовательного процесса: - соблюдение – 1 балл	1		
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): отсутствие - 1 балл	1		
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарное состояние закреплённых помещений: отсутствие - 1 балл	1		
2.4.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, систематичность и качество ведения документации) – 1 балл	1		
	Итого	4		
	Всего	7		

5. Порядок премирования работников Учреждения.

5.1. Премирование работников Учреждения производится на основании результатов труда в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы, т.е. относится к выплатам стимулирующего характера. Выплачиваются одновременно с зарплатой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Премии выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, т.е. могут иметь постоянный и временный характер, а также разовыми.

Премии выплачиваются за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ.

Основаниями для премирования работников Учреждения являются:

- проявление творческой инициативы при выполнении работы в кратчайшие сроки;
- своевременное и качественное выполнение больших объемов работы;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- выдвижение и реализация творческих идей в области деятельности работника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчета;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, новаторство.

5.2. Премирование осуществляется за счет экономии базового и стимулирующего фондов оплаты труда, сложившейся в результате временно образовавшейся вакансии учебных часов, освобождения средств, предназначенных на стимулирующие выплаты работникам Учреждения, связанные с результативностью труда в соответствии с критериями по набранным баллам.

5.3. Премииальные выплаты назначаются приказом директора Учреждения.

Размеры выплат устанавливаются по результатам работы работника, исходя из имеющихся средств.

Премииальные выплаты максимальным размером не ограничены.

5.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Порядок назначения компенсационных выплат работникам учреждения

6.1. Целью назначения компенсационных выплат работникам Учреждения является оплата за работу, не входящую непосредственно в круг должностных обязанностей, но необходимой для организации и повышения качества учебно-воспитательного процесса в Учреждении.

6.2. Виды компенсационных выплат:

- доплаты;
- надбавки.

6.3. Доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора учреждения в виде фиксированных сумм или в процентных соотношениях в пределах базового (специального) фонда оплаты труда в период составления тарификации на 1 сентября и 1 января, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Доплаты и надбавки могут быть постоянными, временными, разовыми.

Постоянные доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора на определенный период во время тарификации.

Размер доплат и надбавок зависит от их вида (п. 7. настоящего Положения).

Временные доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора на месяц, квартал, полугодие, размер устанавливается согласно п.7 Настоящего Положения.

Разовые доплаты и надбавки не носят систематический характер. Устанавливаются по приказу директора на время выполнения определенной важной и ответственной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей работника. Устанавливаются в суммовом выражении, максимальный предел которых не ограничивается.

При определении размера доплат и надбавок учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты по приказу директора.

Доплаты и надбавки могут быть сняты или уменьшены досрочно по приказу директора в связи с прекращением выполнения дополнительных работ, а также в связи с перераспределением специального фонда.

6.5. Директору Учреждения доплаты или надбавки устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области в пределах имеющихся средств.

6.6. Экономия специального фонда может складываться из освободившихся средств, назначенных на доплаты педагогам, учитывающим квалификационную категорию или при отмене (уменьшении) надбавок и доплат в связи с досрочным прекращением выполнения дополнительных работ, а также в связи с перераспределением специального фонда. При таких условиях экономия специального фонда может направляться на премиальные выплаты стимулирующего характера.

7. Виды доплат и надбавок работникам учреждения

7.1. Виды доплат и надбавок работникам школы всех категорий.

№ п/п	Наименование должностей	Виды доплат, надбавок и выплат	Сумма
1	Учителя	за проверку письменных работ обучающихся: - начальные классы - русский язык, литература - математика - иностранный язык	от количества учебных часов 7% 7% 7% 4%

		<ul style="list-style-type: none"> - биология - химия - физика - география 	<ul style="list-style-type: none"> 2% 2% 2% 2%
		- за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 300,00
		--повышающие коэффициенты при проведении учебных занятий (уроки, элективные курсы, предпрофильная подготовка, внеурочная деятельность) в профильных классах на уровне среднего общего образования.	30% от количества часов по углубленным предметам в 10-11 классах
		<ul style="list-style-type: none"> -за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника -за расширение зоны обслуживания -за увеличение объема выполняемых работ -выполнение возложенных обязанностей -совмещение должностей 	<ul style="list-style-type: none"> по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ) по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)
		- за заведование методическими объединениями	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)
		- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;	в соответствии с законодательством
2	Все работники	- за вредные условия труда (по результатам спецоценки условий труда)	4% от оклада и фактически отработанные часы
3	Учителя	Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, технология, физкультура, информатика)	100% за отработанные часы
4	Учителя	<ul style="list-style-type: none"> Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников: - за высшую; - за первую 	<ul style="list-style-type: none"> за отработанные часы 20% 10%
5	Все работники	- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)

		<p>работника;</p> <p>- за расширение зоны обслуживания -за увеличение объема выполняемых работ;</p> <p>-за выполнение работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника;</p> <p>- за совмещение должностей</p>	<p>РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p>
6	Сторожа	<p>-за работу в ночное время -за работу в выходные (праздничные) дни (по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в двойном размере)</p>	35%
7	Все работники, заработанная плата которых ниже уровня МРОТ	- за доведение до уровня МРОТ	до 10000,00

7.2. Виды компенсационных выплат работникам в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

№ п/п	Наименование должностей	Виды доплат, надбавок и выплат	Размер
1	Все работники	- за вредные условия труда по результатам спецоценки	4% от оклада и фактически отработанные часы
2	Кухонным рабочим, машинистам по ремонту и стирке белья и спецодежды, поварам	- за вредные условия труда	от 4% до 12 % от оклада и фактически отработанные часы
3	Все работники	<p>- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника;</p> <p>- за расширение зоны обслуживания -за увеличение объема выполняемых работ;</p> <p>-за выполнение работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника;</p> <p>- за совмещение должностей</p>	<p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p>

			РФ)
4	Сторожа	-за работу в ночное время -за работу в выходные (праздничные) дни (по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в двойном размере)	35%
5	Всем работникам, заработанная плата которых ниже уровня МРОТ	-за доведение до уровня МРОТ	до 10000,00

7.3. Виды компенсационных выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеразвивающие программы дополнительного образования детей.

п/п	Наименование должностей	Виды доплат	Размер
1	Все работники	-за расширение зоны обслуживания -за увеличение объема выполняемых работ	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)
2	Сторожа	-за работу в праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	Сторожа	-за работу в ночное время	до 35 %
4	Все работники	за совмещение профессий (должностей)	в соответствии со ст 151. ТК РФ
5	Все работники	-за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон в соответствии со ст 151. ТК РФ
6	Все работники	-за выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст.150 ТК РФ
7	Сторожа	за сверхурочную работу	по соглашению сторон в соответствии со ст 152. ТК РФ
8	Педагог дополнительного образования	доплата педагогам дополнительного образования, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20%
9	Все работники	-за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника	по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ)
10	Всем работникам, заработанная плата которых ниже уровня МРОТ	-за доведение до уровня МРОТ	до 10000,00

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Экономия фонда оплаты труда может направляться на выплату материальной помощи.

8.2. Материальная помощь может выплачиваться работнику с целью оказания материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств.

8.3. Материальная помощь может быть выплачена за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, работнику в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение) или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного материального ущерба или вреда здоровью, а также физическим лицам, пострадавшим от террористических актов на территории РФ.
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)
- длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения, подтвержденное соответствующими документами.

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

8.5. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

8.6. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

8.7. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Приложение 9

изменениям и дополнениям в коллективный договор

ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им.

В.И. Фокина с. Большая Глушица

от 12.09.2022 г. на 2020-2023 г.г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.В. Бондаренко

12.09.2022г.

Утверждаю:

и.о. директора ГБОУ СОШ№1 «ОЦ»
им. В.И. Фокина с. Большая Глушица

_____ О.А. Соколова

12.09.2022

Соглашение

по охране труда **на 2020-2023 учебный год** между работниками в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Бондаренко Елены Владимировны и государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области в лице его представителя – и.о. директора школы Соколовой Ольги Александровны

СОГЛАСОВАНО:

председатель профкома

_____ Бондаренко Е.В.

« ____ » _____ 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

директор ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина

с. Большая Глушица

_____ Соколова О.А.

« ____ » _____ 2022г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. Большая Глушица на 2020- 2023 год.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им. В.И. Фокина с. большая Глушица.

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

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с представителем трудового коллектива.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и представителем ТК. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшается условия труда	
						всего	в т.ч. женщины
1. Организационные мероприятия							
1.1. Специальная оценка условий труда по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда	р.м.	33	26,04	2022г	Тюрникова С.А.	52	4
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 (ред. От 30.11.2016)	чел	3	6000	2022г 2024г	Тюрникова С.А.		6
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ст. 214 ТК РФ				еже годно	Тюрникова С.А.	208	1
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по					Тюрникова С.А.		88

профессиям Согласование этих инструкций в установленном ТК РФ порядке.				еже годно			
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения				2022г	Тюрникова С.А.		
1.6. Обеспечение журналами по охране труда по утверждённым Минтрудом РФ образцам				в течение года	Тюрникова С.А.		
1.7. Обеспечение структурных подразделений Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности				еже годно	Тюрникова С.А.		
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества				2022	Тюрникова С.А., Бобошко Е.А.		
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				март, август	Орехов А.И.		
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией				2022	Бондаренко Е.В., Тюрникова С.А.		
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда				в течение года	Тюрникова С.А., Орехов А.И.		
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы				июнь 2022- 2025г	Тюрникова С.А.		
2. Технические мероприятия							
2.1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории					ЦАХО		
2.2. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности					Тюрникова С.А.		
2.3. Модернизация зданий							

(производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил					ЦАХО		
2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации					ЦАХО		
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Положением проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	чел			1 раз в год	Тюрникова С.А., Бобошко Е.А.		
3.2. Обеспечение и комплектация медицинских аптек для оказания первой помощи работникам		5		2022	Орехов А.И.		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты							
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями ФЗ РФ от 02.07.2021 №311-ФЗ и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 №290Н			еже годно	По типовым нормативам	Орехов А.И.		
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами			еже годно	По типовым нормативам	Орехов А.И.		
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)					Орехов А.И.		
4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	шт			2022	Орехов А.И.		
5. Мероприятия по пожарной безопасности							
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с ПП РФ от 16.09.2020 №1479 Приказ МЧС РФ от 16.03.2007 №140 (ред. От 28.12.2011)				2022	Орехов А.И.		
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения				2022	Орехов А.И.		
5.3. Обеспечение структурных подразделений школы первичными	кг						

средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	шт				ЦАХО		
5.4. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				2 раза в год	Орехов А.И.		
5.5. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели				постоянно	Орехов А.И.		