Утвержден
на общем собрании работников
22 февраля 2022 года

В данном документе
пронумеровано, прошито
и скреплено печатью

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области**

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0066 2022
от «25» февраля 2022 г.
Консультант Корнева Я.А.
(должность, Ф.И.О.)

с. Хворостянка

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области (далее - учреждение) в лице директора Савенковой Ольги Анатольевны, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя работников учреждения Катиной Марии Андреевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников.

Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими норы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает представителя работников учреждения полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

обязательность выполнения условий коллективного договора;

контроль за выполнением принятого коллективного договора;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие номы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

1.7. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников не подлежат применению (часть четвертая статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с представителем работников учреждения (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения представителя работников учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

## 3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. В соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими норы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии в соответствии с пенсионным законодательством);

лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;

многодетным матерям (отцам), имеющим трех и более несовершеннолетних детей;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля образовательного учреждения и от того, за чей счет они обучаются.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.8. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

## 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиками работы, расписанием занятий, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников учреждения.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

4.3. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего времени педагогических работников за ставку заработной платы (нормируемая часть) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

4.5. Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников и работников культуры по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» с учетом требований части первой настоящего пункта.

4.9. Рабочее время и время отдыха водителей автомобилей регулируется Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утвержденными приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по

совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 29.12.2020 №2349).

4.10. Для педагогических работников школы (кроме начальной школы), уборщику служебных помещений школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.11. Для других работников устанавливается рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.12. Воспитателям и поварам структурного подразделения устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

4.13. Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

4.14. Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме, а также с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками работы, которые доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

4.15. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному и неполному рабочему времени, а также работающим по совместительству.

4.16. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.18. Время перерыва для отдыха и питания (обеденный перерыв) не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи

устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, обеденный перерыв не устанавливается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.19. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.20. Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.21. Инвалидам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.22. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 1 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.23. Директору учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 2 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.24. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (пункт 3 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.25. Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении предоставляются продолжительностью 56 календарных дней (пункт 4 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 раздела III настоящего устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 5 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

4.26. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

4.27. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

4.28. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.29. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с представителем работников учреждения не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.30. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

4.32. Педагогические работники учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.33. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы лицам, указанным в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, указанной продолжительностью.

4.34. Стороны пришли к соглашению предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

регистрации брака работника;

регистрация брака детей работника;

смерти близких родственников: супруга, родителей, детей, родных сестер, родных братьев;

б) продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

рождения ребенка (отцу).

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях предусмотренных законодательством указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

4.35. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

## 5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.5. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам (окладам) в соответствии с Положениями об оплате труда (приложения № 2 и 2 «а» к настоящему коллективному договору).

5.4. Работодатель выплачивает работникам компенсационные доплаты в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс

– вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

5.4.2. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4.3. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.4.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5. Педагогическим работникам учреждения за руководство молодыми специалистами (наставничество), устанавливается ежемесячная надбавка в размере, установленном Положением об оплате труда (приложения № 2 и 2 «а» к настоящему коллективному договору).

Указанная надбавка устанавливается приказом директора учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества).

5.6. Виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда в учреждении.

5.7. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности увеличивается на 25 процентов.

5.8. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс - 15 числа текущего месяца и окончательный расчет - 30 числа текущего месяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При увольнении работника выплаты производятся в день прекращения трудового договора (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Заработная плата может выплачивается по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам платежной системы МИР через отделения Сбербанка России. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работодатель.

Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае, когда работник заключает договор с кредитной организацией самостоятельно, все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работник.

5.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) начисляются из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в своем рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения

письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.13. В случаях, установленных Положением об оплате труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

## 6. Поддержка молодых специалистов

6.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогических работников, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогическим работникам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогических работников, включая закрепление наставников за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам надбавки за работу с молодыми педагогическими работниками в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников учреждения, настоящим коллективным договором;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогических работников;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогических работников через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

## 7. Условия и охрана труда, обеспечение пожарной безопасности

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

7.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других.

7.3. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью, а также моральный вред, определяемый в судебном порядке.

7.4. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

7.6. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Избираются уполномоченные (доверенные) лица, а также комитет (комиссия) по охране труда в соответствии с Положениями о них.

7.8. Работодатель организует проведение проверки знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

7.9. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

Работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

7.11. Работодатель разрабатывает мероприятия по охране труда с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 г. № 181н.

7.12. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в соответствии с законодательством о пожарной безопасности.

7.13. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности, а также на основе опыта борьбы с пожарами, оценки пожарной опасности веществ, материалов, технологических процессов, изделий, конструкций, зданий и сооружений.

7.14. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности. Проводит обучение мерам пожарной безопасности работников учреждения по программам противопожарного инструктажа и (или) пожарно-технического минимума.

7.15. В образовательных учреждениях проводится обязательное обучение обучающихся (воспитанников) мерам пожарной безопасности.

7.16. Работодатель обеспечивает содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

7.17. Директор учреждения осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности на объекте в пределах своей компетенции, и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

## 8. Социальные гарантии работникам

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы за работников учреждения, установленные законодательством, в размере, определенном этим законодательством.

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

8.3. Родителям, имеющим ребенка-инвалида по их письменным заявлениям и при предоставлении соответствующих документов, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни не накапливаются и не переносятся на другой календарный месяц.

8.4. В соответствии со статьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения 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.

8.5. Работники учреждения, 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.

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

8.7. Работники освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласуются с работодателем.

8.8. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы».

8.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек на весь период подготовки к аттестации и аттестации для подтверждения имевшейся квалификационной категории или повышения квалификационной категории, но не более чем на один год со дня начала работы после отпуска по уходу за ребенком

8.10. В случае истечения у педагогического работника срока квалификационной категории за один год до наступления пенсионного возраста сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек до наступления пенсионного возраста.

8.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с

учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.12. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 (шесть) месяцев.

8.13. Установленную аттестационной комиссией квалификационную категорию учитывать при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель. | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог. |
| Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности, сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности). |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности). | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. |
| Руководитель физического воспитания. | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной |

| | |
|---|---|
| | нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре. |
| Мастер производственного обучения. | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель-дефектолог; учитель-логопед. | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель. |
| Преподаватель образовательных учреждений дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер. | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств). |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель. | Тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель;учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре. |

8.10. Если по каждой должности имеется квалификационная категория – оплата производится в соответствии с имеющимися квалификационными категориями.

## 9. Гарантированность положения профессионального союза

9.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников.

9.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной

организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

9.4. Членам выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 10 часов в месяц;

членам выборного органа первичной профсоюзной организации, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию - 6 часов в месяц.

9.5. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов первичной профсоюзной организации обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление соответствующему профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

9.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию выборному органу первичной профсоюзной организации в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменной форме.

9.8. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

9.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для

консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.10. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

9.11. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.12. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

материальной помощи за счёт средств профсоюза;

бесплатной юридической консультации.

## 10. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

10.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

10.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

10.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

10.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

10.5. Необходимость подготовки работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

10.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

10.7. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, предоставляются в соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 11. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

11.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленными федеральным законом.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами путем размещения текстов коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих номы трудового права, на Сайте учреждения. С вносимыми изменениями и дополнениями в коллективный договор и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, работники знакомятся на Сайте учреждения в сети Интернет.

11.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

11.8. Стороны один раз в год отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области (Приложение № 1)
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области

2а. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области («Детский сад «Колосок» и Липовского детского сада)

3. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

| | |
|---|---|
| **От работников** | **От работодателя** |
| **Представитель работников** | **Директор ГБОУ СОШ** |
| **ГБОУ СОШ с. Хворостянка** | **с. Хворостянка** |
| **_____М.А. Катина** | **_____О.А. Савенкова** |
| **22 февраля 2022 г.** | **22 февраля 2022 г.** |

Приложение № 1
к коллективному договору
от 22 февраля 2022 года

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

**с.Хворостянка**

## 1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы-то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, являясь его локальным нормативным актом, регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются директором учреждения по согласованию с представителем работников учреждения.

## 2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

2.5. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может быть более трех месяцев.

Для директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера испытание не может превышать шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание не устанавливается.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты учреждения.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;

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

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

документ об образовании, 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;

лицо, являющееся иностранным гражданином или лицом без гражданства при поступлении на работу предъявляет работодателю кроме перечисленных выше документов:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или междуна-

родными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

Иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляет работодателю документы воинского учета при заключении трудового договора.

Разрешение на работу может быть представлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу со дня получения разрешения на работу.

2.7. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.8. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

Лицо, поступающее на работу по совместительству не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

2.10. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу работодателем (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н).

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки.

Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.11. Согласно статье 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и 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, а также против общественной безопасности. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления.

Лица из числа указанных в абзаце первом настоящего пункта, 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), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.12. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся 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, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, указанных в абзаце шестом настоящего пункта.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления 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), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

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

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

2.15. На всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если работа в организации является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представителем работников учреждения.

2.17. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс - 15 числа текущего месяца и окончательный расчет - 30 числа текущего месяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.18. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.19. При увольнении работника работодатель в день прекращения трудового договора произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели

Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три дня.

Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

Для директора учреждения, если он не является собственником имущества учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении не позднее чем за один месяц.

Течение указанного срока начинается со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудового договора, он, 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 (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных 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 вправе отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода из другой организации.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжаются, и работник не настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продолжается.

2.22. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее, чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу до окончания беременности.

2.23. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение), то на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда фактически работник не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

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

2.26. Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

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

адрес электронной почты работника;

личная подпись работника;

дата написания заявления.

2.28. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса.

2.29. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику

уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.30. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.31. В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки члену семьи работника, предъявившему свидетельство о смерти под роспись или высылается по почте по письменному заявлению одному из родственников (пункт 38 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н).

2.32. Трудовые книжки дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся до востребования у работодателя в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством Российской Федерации об архивном деле.

## 3. Основные права и обязанности работника

3.1.Работник имеет право на:

заключение, изменение, 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 выполняемой 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 и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

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

3.3. Кроме обязанностей, перечисленных в части первой настоящего пункта педагогические работники в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

соблюдать устав учреждения.

## 4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять, расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка предприятия;

привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты организации, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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 причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

## 5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.3. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего времени педагогических работников за ставку заработной платы (нормируемая часть) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601:

36 часов в неделю – методистам; педагогам-психологам; социальным педагогам; старшим воспитателям; воспитателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

18 часов в неделю - учителям 1- 11 классов; тренерам-преподавателям, организаций осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

5.6. Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он

может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников и работников культуры по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» с учетом требований части первой настоящего пункта.

5.9. Рабочее время и время отдыха водителей автомобилей регулируется Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утвержденными приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 29.12.2020 №2349).

5.10. Для педагогических работников школы (кроме начальной школы), уборщику служебных помещений школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.11. Для других работников школы, для работников начальной школы, и структурных подразделений устанавливается рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

5.12. Воспитателям и поварам структурного подразделения устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

5.13. Сторожам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

5.14. Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме, а также с суммированным учетом рабочего времени устанавливается

графиками работы, которые доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

| **Наименование должности (профессии)** | **Время работы** | **Перерыв для отдыха и питания** |
|---|---|---|
| **Школа** | | |
| Директор | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | с 8-00 до 17-00 | с 12-00 до 13-00 |
| Главный бухгалтер | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Секретарь руководителя | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Заведующий библиотекой | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Учитель | По расписанию занятий | |
| Социальный педагог | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Учитель-логопед | По расписанию занятий | |
| Сторож (вахтер) | По графику работы с 7-00 до 7-00 следующего дня | Устанавливаются короткие перерывы через каждые три часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время |
| Уборщик служебных помещений | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | с 8-00 до 17-00 | с 12-00 до 13-00 |
| **Структурное подразделение – «Детский сад «Колокольчик»** | | |
| Руководитель | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Заведующий хозяйством | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Старший воспитатель | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Воспитатель | по графику работы<br>1 смена<br>с 7-00 до 14-12<br>2 смена<br>с 11-48 до 19-00 | Прием пищи на рабочем месте вместе с детьми |
| Помощник воспитателя | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Учитель-логопед | По расписанию занятий | |
| Музыкальный руководитель | По расписанию занятий | |
| Инструктор по физической культуре | По расписанию занятий | |
| Медицинская сестра | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| **Липовский детский сад** | | |
| Воспитатель | по графику работы<br>1 смена<br>с 7-00 до 14-12<br>2 смена<br>с 11-48 до 19-00 | Прием пищи на рабочем месте вместе с детьми |
| Помощник воспитателя | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Повар | По графику работы<br>1 смена<br>с 6-00 до 14-00 | Устанавливаются короткие перерывы через каждые три |

| | | |
|---|---|---|
| | 2 смена<br>с 11-00 до 19-00 | часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды | с 8-00 до 17-00 | с 12-00 до 13-00 |
| Сторож (вахтер) | По графику работы<br>с 7-00 до 7-00<br>следующего дня | Устанавливаются короткие перерывы через каждые три часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время |
| **Структурное подразделение ДЮСШ** | | |
| Заведующий хозяйством | с 8-00 до 17-00 | с 12-00 до 13-00 |
| Бухгалтер | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Секретарь руководителя | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Тренер-преподаватель | по расписанию занятий | |
| Методист | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |
| Сторож (вахтер) | По графику работы<br>с 7-00 до 7-00<br>следующего дня | Устанавливаются короткие перерывы через каждые три часа по 15 минут каждый, которые включаются в рабочее время |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | с 8-00 до 17-00 | с 12-00 до 13-00 |
| Уборщик служебных помещений | с 8-00 до 16-12 | с 12-00 до 13-00 |

У водителя автомобиля (автобуса), сопровождающего школьного автобуса режим работы отражен в трудовом договоре, так как не входит в общие правила.

5.15. В случаях, когда режим рабочего времени и времени отдыха работника отличается от установленных у данного работодателя правил, в том числе, если работник работает по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, режим работы устанавливается трудовым договором (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) в рабочее время не включается и может использоваться работником по его усмотрению.

5.16. Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, обеденный перерыв не устанавливается.

5.17. Если по должностям, профессиям с 40-часовой рабочей неделей работают женщины, то режим устанавливается исходя из 36-часовой рабочей недели.

5.18. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.19. Режим работы директора, его заместителей и других руководящих работников учреждения определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.20. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.21. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, только для выполнения педагогической работы, связанной с преподаванием.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, и других педагогических работников норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, динамическую паузу.

Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной норы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает в себя учебную (преподавательскую) работу, воспитательную работу, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами, воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных,

творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Также включает в себя:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса в соответствии с графиком дежурств. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. При составлении графика дежурств учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работника, в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.22. Дни недели (периоды) времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.23. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

5.24. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах 18 часов недельной продолжительности рабочего времени;

подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосред-

ственно в учреждении, так и за его пределами по согласованию с работодателем.

5.25. Периоды осенних, зимних, весенних каникул, установленных для обучающихся не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени административно-хозяйственного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного для данных работников.

5.26. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

5.27. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период летних каникул, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей определяется в порядке, предусмотренном пунктом 5.25. настоящих Правил.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, может иметь место только с согласия работника.

5.28. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

5.29. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в учреждении.

5.30. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

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

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);

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

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

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

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в статье 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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.

5.32. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.33. Запрещается в рабочее время:

отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;

созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам (кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе директора учреждения).

делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии других лиц и (или) учащихся, воспитанников.

Педагогическим работникам запрещается:

заменять друг друга по своей инициативе без согласования с руководством учреждения;

изменять по своей инициативе расписание занятий и график работы;

изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;

удалять учащихся, воспитанников с занятий.

Работникам учреждения запрещается курить в помещениях учреждения и на прилегающей к нему территории.

Присутствие сторонних лиц на занятиях, проводимых в учреждении, согласовывается с руководством учреждения.

В случае изменения расписания занятий педагогические работники должны уведомить об этом директора учреждения или лицо его замещающее не менее чем за один день до изменения расписания

5.34. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.35. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

5.36. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.37. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекс а Российской Федерации).

5.38. Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.39. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.40. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 1 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.41. Директору учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 2 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.42. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (пункт 3 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.43. Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении предоставляются продолжительностью 56 календарных дней (пункт 4 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Воспитателям, музыкальным руководителям, работающим в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 раздела III настоящего устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 5 раздела III постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

5.44. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

5.45. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работника по каким бы то ни было причинам, проработавшего у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, работник получает полную компенсацию (Правила об очередных и дополнительных от пусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

5.46. При увольнении учителей и других педагогических работников, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, работники получают полную компенсацию, если они проработали 10 месяцев в рабочем году (соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021-2023 годы).

5.47. При исчислении сроков работы, дающей право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.48. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулирова-

нию в сфере образования (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.49. Стороны пришли к соглашению предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

регистрации брака работника;

регистрация брака детей работника;

смерти близких родственников: супруга, родителей, детей, родных сестер, родных братьев;

б) продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

рождения ребенка (отцу).

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях предусмотренных законодательством указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

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

6.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

6.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

6.3. Согласие работника на такой перевод не требуется.

6.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом правил, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

6.5.Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных

средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

6.6. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

6.7. Работодатель по согласованию с представителем работников учреждения принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, который должен содержать следующие сведения:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 8.1. настоящих правил, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

6.8. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом,

позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

6.9. 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.

6.10. 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 Российской Федерации».

## 7. Поощрения за успехи в работе

7.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности поощряются:

объявлением благодарности;

выдачей премии;

награждением ценным подарком;

награждением почетной грамотой;

присвоением почетных званий.

Поощрения объявляются приказом (распоряжением) директора учреждения, заносятся в трудовую книжку работника (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

## 8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.

Приложение № 2
к коллективному договору
от 22 февраля 2022 года

# ПОЛОЖЕНИЕ
## об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями); постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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 министерству образования и науки Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся

в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

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

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда, который включает:

компенсационные доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3 процента;

на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – 10 процентов;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – 80 процентов;

на выплату единовременной премии работникам - 7 процента.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПп = Сч х Кпр х Н х Уп х 4,2 х Ккв х Кгр х Кэн + Д + Сп,

где:

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

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

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

образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

| **Квалификация педагогического работника** | **Повышающий коэффициент** |
|---|---|
| Педагогические работники, имеющие высшую категорию | 1,2 |
| Педагогические работники, имеющие первую категорию | 1,1 |

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

| | **Повышающий коэффициент** |
|---|---|
| Если класс не делится на группы | 1 |
| Если класс делится на группы | 2 |

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

| | **Повышающий коэффициент** |
|---|---|
| За ученую степень доктора наук | 1,2 |
| За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, | 1,1 |

| | |
|---|---|
| орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника | |

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом директора учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, по очно-заочной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;

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

- с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

- и другими.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися учреждения рассчитывается для:

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

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

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

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

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

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

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТпед \times УД}{(\text{сумма } ai\ bi) \times 365},$$

где:

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

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

(сумма ai bi) – сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

ai – количество учащихся в классе;

bi – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение обозначающее, 1-й, 2-й, …11-й классы;

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

365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за проверку тетрадей и письменных работ 3 – 7 %;

б) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) до 300,00 руб.;

в) за руководство школьным методическим объединением до 1500,00 руб.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливается приказом директора учреждения.

## 4. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с дополнениями и изменениями), (пункт 14 постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (с дополнениями и изменениями).

4.3. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

5.4. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.12. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

5.14. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы

либо ниже установленной норы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.15. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы;
- единовременная премия;
- ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику;
- ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание;
- ежемесячная надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);
- ежемесячное вознаграждение за классное руководство.

### 6.1. Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

6.1.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

6.1.2. Премирование работников производится по итогам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных

показателей труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

Условием для назначения премии в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

6.1.3. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 1 августа и до 1 января.

Директор до 15 августа и до 15 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 20 августа и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 20 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Премия работникам рассчитывается по бальной системе по формуле:

Премия = Общий фонд премирования в данном периоде всех работников : Общее количество баллов всех работников в периоде

**x** Сумма баллов работника за период

6.1.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных

обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

6.1.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная премия начисляется пропорционально отработанному времени.

## 6.2. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы.

6.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

6.2.2. Для установления ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и сложности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

сложность и важность выполняемой работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.2.3. Надбавка за сложность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может

устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.4. Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

## 6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1.Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

6.3.1. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3.2. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.3.3. На выплату единовременной премии направляются средства, предусмотренные в размере 2 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 1.4.2. настоящего Положения).

## 6.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки

«Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.4.1. абзацах первом и втором пункта 6.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы

по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

## 7. Порядок выплаты ежемесячного вознаграждения за классное руководство

7.1. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение из бюджета Самарской области:

В классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей.

В классах с наполняемостью менее установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.2. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство из бюджета Российской Федерации устанавливается в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

7.3. Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества учеников в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7.4. Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31.08.2020 г. из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается (часть вторая пункта 7.1. настоящего положения).

7.5. Указанные вознаграждения учитываются при расчете среднего заработка.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

8.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

8.3. Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

8.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

## 9. Порядок и условия выплаты материальной помощи

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника (более одного месяца подряд);

необходимость дорогостоящего лечения (три и более минимальных размера оплаты труда);

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

9.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

9.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

| **Показатели премирования** | **Критерии премирования** | **Выплаты в баллах** |
|---|---|---|
| Учитель | **1.Результативность деятельности учителя по обеспечению качества предоставляемых услуг** | |
| | 1.1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итога сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (предметам): | |

| | | |
|---|---|---|
| | - положительная динамика;<br>- сохранение. | 1<br>2 |
| | 1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (предметам). | 3 |
| | 1.3.Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5 баллов по преподаваемому учителем предмету (предметам) на уровне начального общего образования; основного общего образования; среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (предметам) и соответствующему уровню в учреждении:<br>- от __ до__ процентов;<br>- от __ до__ процентов;<br>- __ и выше процентов. | <br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 1.4.Соответствие не менее 75 процентов итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в том числе всероссийской проверочной работы (за исключением основного государственного экзамена) по преподаваемому учителем предмету (предметам). | 4 |
| | 1.5.Доля обучающихся, освоивших в полном объеме федеральный государственный стандарт основного общего образования и допущенных к государственной итоговой аттестации на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов. | 5 |
| | 1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (предметам) на основном государственном экзамене получили 4 и 5 баллов по рекомендованной федеральным институтом педагогических изменений пятибальной шкале (без учета сентябрьских сроков государственной итоговой аттестации) на уровне или выше среднего значения по городскому округу Самара:<br>- на уровне;<br>- выше. | <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>2<br>3 |
| | 1.7. Соответствие не менее 75 процентов итоговых (годовых) отметок обучающихся 9-х классов результатам основного государственного экзамена по преподаваемому учителем предмету (предметам) | 2 |
| | 1.8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме федеральный государственный стандарт среднего общего образования и допущенных к государственной итоговой аттестации на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов. | 5 |
| | 1.9. Доля выпускников, преодолевших минимальный | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | порог баллов на едином государственном экзамене и государственном вступительном экзамене по преподаваемому учителем предмету (предметам) составляет 100 процентов. | |
| | 1.10. Доля претендентов заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100 процентов. | 5 |
| | 1.11.Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (предметам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучающихся у учителя:<br>- от __ до__ процентов;<br>- от __ до__ процентов;<br>- __ и выше процентов. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 1.12. Доля выпускников, которые на едином государственном экзамене получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной федеральным институтом педагогических изменений 100 балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (предметам) на уровне или выше среднего значения по городскому округу Самара:<br>- на уровне;<br>- выше. | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2 |
| | 1.13. Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения психолого-педагогического консилиума, психолого-медико-педагогической комиссии) | 2 |
| | 1.14.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольном, в комиссии по делам несовершеннолетних, подразделении по делам несовершеннолетних) по итогам сравнивания отчетных периодов:<br>- снижение;<br>- остутствие. | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2 |
| | 1.15.Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении я дополнительного образования на базе учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей (школы, других организаций при условии постоянной посещаемости в течение учебного года) от общей численности обучающихся. состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 процентов. | 5 |
| | 1.16. Доля обучающихся, состоящих на | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей (школы, других организаций и (или) иные формы занятости) в каникулярный период от общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, составляет 100 процентов. | |
| | 1.17. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших). | 2 |
| | 1.18. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»; военно-патриотический от ряд; кадетское движение; деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень<br>В деятельность общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российской движение школьников» и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержка общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:<br>- на уровне<br>- выше | |
| | 1.19. Результативность подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победа, призовые места) (в зависимости от уровня):<br><u>городской уровень</u><br>- победа<br>- призовое место<br><u>областной уровень</u><br>- победа<br>- призовое место<br><u>всероссийский уровен</u><br>- победа<br>- призовое место | <br><br><br><br><br>1<br>2<br><br>3<br>4<br><br>5<br>6 |
| | 1.20. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику: | |

| | | |
|---|---|---|
| | - выше<br>- положительная динамика | 2<br>1 |
| | 1.21. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя в внеклассные мероприятия различного уровня, выше чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику:<br>- выше<br>- положительная динамика | <br><br><br><br><br><br><br>2<br>1 |
| | 1.22. Доля обучающихся класса, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного территориальным управлением / департаментом образования для учреждения:<br>- на уровне<br>- выше | <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2 |
| | 1.23.Отсутствие обоснованны жалоб на работу учителя со стороны участников образовательного процесса. | 4 |
| | **2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения** | |
| | 2.1. Число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных органами управления образованием (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 2.2. 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, утвержденных органами управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 2.3.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:<br>-на уровне<br>-выше | |
| | 2.4.Наличие обучающихся у учителя, ставших | |

| | | |
|---|---|---|
| | победителями (или) призерами всероссийской олимпиады школьников, по преподаваемому учителем предмету (предметам) (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центр «Сириус» и другие аналогичные проекты. | |
| | 2.6. Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реалищуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия), выше чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику:<br>-выше<br>-положительная динамика | |
| | 2.7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реалищуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия):<br>-победитель<br>-призер | |
| | 2.8. Доля обучающихся 1-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе 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 самоопределении е обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:<br>-на уровне<br>-выше | |
| | 2.9. Доля обучающихся 1-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выработанными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю | |

| | | |
|---|---|---|
| | показателя, с учетом установленного территориальным управлением / департаментом образования значения для учреждения: | |
| | **3. Результат использования современных технологий ( в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе** | |
| | 3.1. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в деятельности учреждения как ресурсной (экспериментальной, опорной и другое) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 3.2. Доля обучающихся у учителя, в том числе 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 общей численности обучающихся выше, чем в среднем по учреждению или имеет положительную динамику. | |
| | 3.3.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся внесение 100 процентного количества контрольных и проверочных работ с учетом контролируемых элементов содержания в модуль многоуровневой системы оценки качества образования автоматизированной системы управления ресурсами системы образования. | |
| | 3.4. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора). Общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованном ученической, родительской, педагогической общественностью. | |
| | 3.5. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, | |
| | **4. Результат организационно-методической деятельности учителя** | |
| | 4.1. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный органами управления образованием, организованных учреждением (в зависимости от уровня): | |

| | | |
|---|---|---|
| | - районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 4.2. Результативность участия учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный органами управления образованием, организованных иными учреждениями образования (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 4.3. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта:<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 4.4. Результаты участия, в том числе выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального при за, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 4.5. Наличие у учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в средтвах массовой информации, на официально сайте учреждения, в официальных аккаунтах учреждения в социальных сетях, в том числе печатные публикации, за отчетный период. | |
| | 4.6. Повышение квалификации учителя, в том числе выполняющего функции классного руководителя по преподаваемому учителем предмету (предметам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов. | |
| | 4.7.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества в учреждении. | |
| | **5.Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни и безопасности у детей** | |

| | | |
|---|---|---|
| | 5.1.Доля обучающихся класса (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного территориальным управлением/ департаментом образования для образовательного учреждения | |
| | 5.2.Отсутсьвие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя вовремя образовательного процесса. | |
| | 5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы всероссийского физкультурно0спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов по итогам сравнения отсчетных периодов. | |
| | 5.4.Отсутствие в классе в течение учебного года фактов нарушения учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся. | |
| | 5.5.Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества. | |
| Социальный педагог | **1.Результативность деятельности социального педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг** | |
| | 1.1.Отсутствие (снижении е численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих га профилактическом учете (внутришкольном, в комиссии по делам несовершеннолетних, подразделения по делам несовершеннолетних). | |
| | 1.2. Увеличение доли неблагополучных семей, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа социальным педагогом. | |
| | 1.3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета. | |
| | 1.4. Стопроцентный охват учащихся социально-психологическим тестированием. | |
| | 1.5. Наличие социально-значимых проектов, выполненных обучающимися, , состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 1.5.Доля конфликтных ситуаций, решенных службой | |

| | | |
|---|---|---|
| | примирения учреждения (медиации). | |
| | **2. Результативность по развитию талантов у обучающихся, по сопровождению их профессионального самоопределения** | |
| | 2.1. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом, в объединении я дополнительного образования на базе учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей школы, других организаций и (или) иные формы занятости при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) от общей численности обучающихся. состоящих на профилактическом учете. | |
| | 2.2. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе учреждения (в всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»; волонтерский отряд). | |
| | 2.3. Доля обучающихся, состоящих на различных видах учета вовлеченных социальным педагогом в в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и других) в том числе в каникулярный период от общей численности обучающихся. состоящих на различных видах учета. | |
| | 2.4.Наличие учащихся, ставших победителями призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных органами управления образованием (в зависимости от уровня)<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | **3.Результаты организационно-методической деятельности социального педагога** | |
| | 3.1. Результаты участия социального педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня):<br>районный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | |
| | 3.2. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии социального педагога в программе наставничества в учреждении. | |
| | **4.Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни и безопасности у детей** | |
| | 4.1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части | |

| | | |
|---|---|---|
| | организации охраны жизни и здоровья детей. | |
| Педагог-психолог | **1.Результативность деятельности педагога-психолога по обеспечению качества предоставляемых услуг** | |
| | 1.1.Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам:<br>в когнитивной сфере:<br>от 20 до 39 процентов<br>от 40 до 59 процентов<br>60 процентов и более<br>в эмоционально-волевой сфере<br>от 20 до 39 процентов<br>от 40 до 59 процентов<br>60 процентов и более<br>в общении<br>от 20 до 39 процентов<br>от 40 до 59 процентов<br>60 процентов и более | |
| | 1.2.Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:<br>отсутствие положительных результатов за отчетный период;<br>наличие положительных результатов за отчетный период; | |
| | 1.3.Созана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:<br>создан персонифицированный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу).<br>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по содействию комфортной и психологически безопасной образовательной среды. | |
| | 1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения учреждения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов –детей в процентах:<br>от 60 до 70 процентов<br>от 71 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | |
| | 1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень; | <br><br><br><br>1<br>2 |

| | | |
|---|---|---|
| | областной, общероссийский уровень. | 3 |
| | 1.6.Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки(в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 1.7. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением педагога-психолога от обратившихся:<br>от 51 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.8. Доля обучающися, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением педагога-психолога от обратившихся:<br>от 51 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.9. Доля родителей (законных представителей) детей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением педагога-психолога от обратившихся:<br>от 51 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 2. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе | |
| | 2.1.Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборник ах, на Интернет-ресурсах по итогам нацчно-методической и практической деятельности (в том числе наличие публикаций в электронных сборниках) | |
| | 2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса<br>- да<br>- нет | |
| | 3.Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога | |
| | <u>3.1.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня):</u><br><u>уровень учреждения</u><br>участник | |

| | | |
|---|---|---|
| | лауреат<br>призер<br><u>районный уровень</u><br>участник<br>лауреат<br>призер<br><u>областной, общероссийский уровень</u><br>участник<br>лауреат<br>призер | |
| | 3.2.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных учреждением (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.3.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных другими учреждениями (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.4. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.6.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:<br>учебно-методические материалы;<br>методические рекомендации;<br>методическое пособие. | |
| | 3.7. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках | |

| | | |
|---|---|---|
| | программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом:<br>от 1 до 5 процентов<br>от5 до 10 процентов<br>более 10 процентов | |
| | 3.8. Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения. | |
| Учитель-логопед | 1.Результативность деятельности учителя-логопеда по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| | 1.1.Положительная динамка в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами психолого-педагогического консилиума | |
| | 1.1.1.Учитель-логопед учреждения (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с тяжелыми нарушениями речи и сохраненным интеллектуальным развитием):<br>- по разделу «звукопроизношение»<br>- по разделу «развитие фонематических процессов»<br>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>- по разделу «развитие лексического строя речи»<br>- по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>- по разделу «развитие связной речи»<br>от 20 до 39 процентов от числа обучающихся;<br>от 40 до 59 процентов от числа обучающихся;<br>60 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.1.2.Учитель-логопед учреждения (обучающиеся с фонетико-фонематическим недоразвитием):<br>- по разделу «звукопроизношение»<br>- по разделу «фонематическое восприятие»<br>от 20 до 39 процентов от числа обучающихся;<br>от 40 до 59 процентов от числа обучающихся;<br>60 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.1.3. Учитель-логопед учреждения (сопровождение обучающихся с нарушениями устной и письменной речи с сохраненным интеллектуальным развитием):<br>- по разделу «развитие связной речи»<br>- по разделу «развитие фонематических процессов»<br>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>- по разделу «развитие лексического строя речи»<br>- по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>- по разделу «формирования письменной речи».<br>от 20 до 39 процентов от числа обучающихся;<br>от 40 до 59 процентов от числа обучающихся;<br>60 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.1.4.Учитель-логопед учреждения (сопровождение обучающихся с нарушениями устной и письменной | |

| | | |
|---|---|---|
| | речи, с задержкой психического развития, расстройства аутистического спектра, умственной отсталостью (независимо от уровня образования):<br>- по разделу «развитие связной речи»<br>- по разделу «развитие фонематических процессов»<br>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>- по разделу «развитие лексического строя речи»<br>- по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>- по разделу «формирования письменной речи».<br>от 10 до 19 процентов от числа обучающихся;<br>от 20 до 29 процентов от числа обучающихся;<br>30 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.2. Число воспитанников, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, подготовленных педагогическим работником, ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот дипломов (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 1.3. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):<br>от 55 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.4. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):<br>от 55 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.5. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих разнообразие способов коммуникации учителя-логопеда с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):<br>от 55 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 2. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе | |
| | 2.1. Наличие у педагога-психолога общедоступного, | |

| | | |
|---|---|---|
| | обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса<br>- да<br>- нет | <br><br><br><br>2<br>1 |
| | 2.2. Создание и систематическое использование в работе цифровой образовательный ресурс и электронный образовательный ресурс за отчетный период:<br>- для обучающихся;<br>- для родителей (законных представителей);<br>- для педагогических работников. | |
| | 3.Результативность организационно-методической деятельности учителя-логопеда | |
| | 3.1.Результаты участия учителя-логопеда в в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)(в зависимости от уровня):<br><u>уровень учреждения</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель<br><u>районный уровень</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель<br><u>областной, общероссийский уровень</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель | <br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4<br><br>2<br>3<br>4<br>5<br><br>3<br>4<br>5<br>6 |
| | 3.2. Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативного установленного количества часов. | |
| | 3.3. Профессиональная активность (результаты участия учителя-логопеда в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, психолого-медико-педагогических комиссиях, психолого-педагогических консилиумах) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.4. Результативность участия учителя-логопеда в деятельности учреждения как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и другой) площадки (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности учителя-логопеда): | |

| | | |
|---|---|---|
| | уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | 1<br>2<br>3 |
| | 3.5.Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных учреждением (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.6.Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных другими учреждениями (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 3.7. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):<br>- создание;<br>- создание и реализация;<br>- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в учреждении на уровне образовательного округа;<br>- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу рецензирование на уровне региона. | <br><br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br><br><br><br>4 |
| Тренер-преподаватель | 1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| | 1.1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте от 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования:<br>70-74 процентов<br>75-79 процентов<br>80 и более процентов | |
| | 1.2. Сохранность контингента обучающихся в объединении дополнительного образования, состоящих на различных видах учета, за отчетный период 100 процентов. | |

| | | |
|---|---|---|
| | 1.3. Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Конт рольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводным нормативам, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности):<br>средний балл 3,0-3,5<br>средний балл 3,6-4,0<br>средний балл 4,1 и выше | |
| | 1.4. Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):<br>третий юношеский спортивный разряд<br>второй юношеский спортивный разряд<br>первый юношеский спортивный разряд<br>третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта)<br>второй спортивный разряд (второй юношеский спортивный разряд для игровых видов спорта)<br>первый спортивный разряд (первый юношеский спортивный разряд для игровых видов спорта) | |
| | 2. Результативность использования современных технологий ( в том числе цифровых технологий) | |
| | 1.2. Доля обучающихся, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся. | |
| | 1.3. Продвижение деятельности структурного подразделения через освещение на сайте учреждения, 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). | |
| | 3. Результативность организационно-методической деятельности педагога | |
| | 3.1.Результаты участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): | |

| | | |
|---|---|---|
| | - районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 3.2. Участие педагога в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 3.3. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период | |
| | 3.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственные письма, участник (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 3.5. Реализация педагогом образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):<br>- районный уровень<br>- областной уровень<br>- всероссийский уровень | |
| | 3.6. Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества учреждения по модели педагог-педагог. | |
| | 4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей | |
| | 4.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК, ГТО, о выполненных нормы ВФСК, ГТО:<br>до 50 процентов<br>свыше 50 процентов | |
| | 4.2. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса. | |
| | 4.3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений. | |

| | | |
|---|---|---|
| Заместитель директора по учебно- | 1. Проявление разумной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда. | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| воспитательной работе; | 2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения. | 1 |
| | 3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей. | 1 |
| | 4. Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в учреждении. | 1 |
| | 5. Организация предпрофильного и профильного обучения. | 1 |
| | 6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся. | 1 |
| | 7. Выполнение планов внутришкольного контроля учебной и воспитательной работы. | 1 |
| | 8. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.) | 1 |
| | 9. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения. | 1 |
| Заместитель директора по админи стративно-хозяйственной работе; Заведующий хозяйством | 1. Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения, контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащем состоянии учреждения. | 1 |
| | 2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения. | 1 |
| | 3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств. | 1 |
| | 4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ. | 1 |
| | 5. Качественная организация контроля за рациональным расходованием материалов и финансовых средств учреждения. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок. | 1 |
| | 6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. | 1 |
| | 7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств. | 1 |
| | 8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей. | 1 |
| | 9. Создание условий для успешного обучения путем совершенствования материальной базы. | 1 |
| | 10.Создание условий для полноценного эстетического и физического развития учащихся в внеурочное время. | 1 |
| Главный бухгалтер; Бухгалтер | 1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| | 2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 1 |
| | 3. Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности. | 1 |
| | 4. Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций. | 1 |
| | 5. Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств. | 1 |
| | 6. Отсутствие случаев несвоевременной выплаты заработной платы работникам. | 1 |
| Секретарь руководителя | 1. Отсутствие замечаний на несвоевременную и некачественную организацию делопроизводства. | 3 |
| | 2. Отсутствие замечаний на качество выполнения машинописных работ | 3 |
| | 3. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей. | 3 |
| Заведующий библиотекой | 1. Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов). | 3 |
| | 2. Участие в мероприятиях различного уровня. | 3 |
| | 3. Оформление тематических выставок. | 3 |
| | 4. Участие в методической работе. | 3 |
| | 5. Положительная динамика читательской активности обучающихся | 3 |
| Медицинская сестра; | 1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. | 1 |
| | 2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий. | 1 |
| | 3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. | 1 |
| | 4. Своевременное проведение санитарно-просветительных мероприятий с персоналом учреждения и родителями. | 1 |
| | 5. Качественный контроль санитарно-эпидемиологического режима в помещениях учреждения и на его территории. | 1 |
| | 6. Контроль за качеством приготовления пищи, в том числе соблюдением норм физиологического питания. | 1 |
| | 7. Оказание квалифицированной помощи воспитателям в проведении закаливающих процедур. | 1 |
| Рабочий по комплексному | 1.Отстутствие замечаний на неисправность оборудования, зданий | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| обслуживанию и ремонту зданий | 2.Оперативность устранения неисправностей оборудования, зданий | 3 |
| | 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности | 3 |
| Уборщик служебных помещений | 1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений. | 1 |
| | 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала. | 1 |
| | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |
| Сторож (вахтер) | 1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей. | 1 |
| | 2. Отсутствие хищений по вине работника. | 1 |
| | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности | 1 |
| Водитель автомобиля | 1. Отсутствие протоколов, составленных ГИБДД за нарушение правил дорожного движения, | 1 |
| | 2. Своевременное прохождение техосмотра и медицинского осмотра (обследования). | 1 |
| | 3. Отсутствие замечаний на своевременную и качественную подготовка автомобиля к поездкам. Использование автомобиля по назначению. | 1 |
| | 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, безаварийная работа. | 1 |

Приложение № 2 а
к коллективному договору
от 22 февраля 2022 года

# ПОЛОЖЕНИЕ
## об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области («Детский сад «Колосок» и Липовского детского сада)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области («Детский сад «Колосок» и Липовского детского сада).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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 министерству образования и науки Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников состоит из:

1.3.1. Базовой части, в которую включается оплата труда работников структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (пункт 1.5. насто-

ящего Положения), повышение должностных окладов (окладов) на 25 процентов за работу в сельской местности (пункт 1.9. настоящего Положения).

1.3.2. Стимулирующая часть (в том числе руководителю структурного подразделения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу (пункт 1.6. настоящего Положения).

1.4. Заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

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

надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

надбавка воспитателям, медицинской сестре, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

премия всем работникам учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

единовременная премия;

ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не ме-

нее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.4. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.6. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.3. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

2.4. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

## 3. Выплаты стимулирующего характера

### 3.1. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

3.1.1. Премирование работников структурного подразделения по результатам работы производится за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников. На выплату премии по результатам работы за период направляется не более 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

Условием для назначения премии в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

4.1.3. Размер премии устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

Премиальные выплаты работника = Премиальный фонд в рублях : Сумма баллов всех участников x Количество баллов работника

В соответствии с установленными критериями работники один раз в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 1 января.

Директор до 15 января представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер премии устанавливается по решению управляющего совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 20 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора премия выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

3.1.4. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев премирования;

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных им должностных лиц;

травматизма у воспитанников по вине работника.

3.1.5. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.6. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

3.1.7. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

## 3.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

3.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников структурного подразделения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам структурного подразделения устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

## 3.3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.3.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении.

3.3.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 3.3.3. настоящего Положения, суммируется.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 3.3.2 настоящего Положения.

3.3.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

## 3.4. Порядок выплаты иных стимулирующих надбавок

3.4.1. На выплату надбавки воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

| **Критерии** | **Количество баллов** |
|---|---|
| 1. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий | 3 |
| 2. Использование материалов мастер-классов, стажерских площадок, педагогических проектов | 2 |
| 3. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами | 3 |
| 4. Применение в практической работе ИКТ:<br>применение видео-, слайд-занятий;<br>применение мультимедийных форм дидактических, ме- | <br>2<br>2 |

| | |
|---|---|
| тодических, игровых пособий;<br>разработка мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий;<br>использование интерактивной доски | 5<br><br>2 |
| 5. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка. | 2 |
| 6. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование):<br>эпизодически<br>систематически | <br><br><br><br><br>1<br>2 |

3.4.2. На выплату надбавки воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение нормативной наполняемости направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

| **Критерии** | **Количество баллов** |
|---|---|
| Превышение нормативной наполняемости группы:<br>до 3 человек<br>от 3 до 5 человек<br>от 5 до 10 человек | <br>1<br>2<br>3 |
| Наличие индивидуальной программы работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и работа по этой программе:<br>до 3 человек<br>от 3 до 5 человек<br>от 5 до 10 человек | <br><br><br>1<br>2<br>3 |
| Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста | 3 |

3.4.3. На выплату надбавки медицинским работникам, воспитателям, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

| **Критерии** | **Количество баллов** |
|---|---|
| Процентное соотношение количества дней пребывания ребенка в группе к норме дней пребывания в соответствующем месяце:<br>от 70 до 80 процентов<br>от 80 до 90 процентов | <br><br><br>1<br>2 |

| | |
|---|---|
| от 90 до 100 процентов | 3 |
| Среднее число дней отсутствия одного ребенка в группе по причине заболевания:<br>от 2,5 до 3 дней<br>от 2 до 2,5 дней<br>от 1,5 до 2 дней<br>от 1 до 1,5 дней<br>от 0,8 до 1 дня | <br><br>1<br>2<br>3<br>4<br>5 |

3.4.4. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом директором учреждения на основании решения управляющего совета, оформленного протоколом, подписанным всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

3.4.5. Размер надбавок устанавливается по формуле, указанной в пункте 4.1.3. настоящего положения об оплате труда.

## 3.5. Порядок выплаты единовременной премии

3.5.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

3.5.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.5.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

3.5.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## 3.6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

3.6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

3.6.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж

педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

3.6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.6.1. абзацах первом и втором пункта 3.6.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

## 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

4.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

4.3. Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

4.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

## 5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5 4.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника (один месяц подряд и более);

необходимость дорогостоящего лечения (три и более минимальных размера оплаты труда);

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

4.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 4.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

4.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

| **Наименование должности, профессии, структурного подразделения** | Критерии премирования | **Размер премирования в баллах** |
|---|---|---|
| Воспитатели и другие педагогические работники (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) | 1. Результативность деятельности педагогического работника по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| | 1.1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и основной образовательной программе дошкольного образования/ адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования:<br>- частично соответствует;<br>- соответствует;<br>- соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход. | <br><br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 1.2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивающих деятельность педагогического работника по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже одного раза в полугодие):<br>- от 75 процентов до 79 процентов;<br>- от 80 процентов до 89 процентов;<br>- 90 процентов и более. | <br><br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (по результатам психолого0педагогического консилиума, психолого-медико-педагогической комиссии). | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | 1.4.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:<br>- социальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;<br>- социальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. | <br><br><br><br><br><br>(да/нет)<br><br><br>(да/нет) |
| | 1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса. | 1 |
| | 1.6. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе образовательного учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных государственной информационной системы «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»:<br>- на уровне декомпозитированного показателя, установленного территориальным управлением /департаментом образования, установленного для образовательного учреждения;<br>- выше уровня декомпозитированного показателя, установленного территориальным управлением /департаментом образования, установленного для образовательного учреждения.. | <br><br><br><br><br><br><br><br><br>1<br><br><br><br>2 |
| | 1.7. Наличие условий, созданных педагогическим работником, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности. | 1 |
| | 1.8.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления премии (полгода, год) от списочного состава группы):<br>- до 70 процентов;<br>выше 70 процентов. | <br><br><br><br><br>1<br>2 |
| | 2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессонального самоопределения | |

| | | |
|---|---|---|
| | 2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному министерством образования и науки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности.<br>уровень учреждения:<br>-победитель;<br>- призер;<br>- участник.<br>городской уровень:<br>-победитель;<br>- призер;<br>- участник.<br>районный уровень:<br>-победитель;<br>- призер;<br>- участник.<br>областной, общероссийский уровень:<br>- победитель;<br>- призер;<br>- участник. | <br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br><br>3<br>4<br>5<br><br>6<br>7<br>8<br><br>9<br>10<br>11 |
| | 2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:<br>на первом (отборочном) этапе;<br>на втором (очном) этапе;<br>победа на втором (очном) этапе. | |
| | 2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденных органами управления образованием (не учтенные пунктами 2.1.,2.2.):<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 3. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе | |
| | 3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН. | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.2. Наличие у педагогического работника общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса:<br>- да<br>- нет | <br><br><br><br><br><br>2<br>1 |
| | 4.Результативность организационно-методической деятельности педагогического работника | |
| | 4.1.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических материалов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе образовательного учреждения:<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |

| | | |
|---|---|---|
| | 4.2. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:<br><u>уровень учреждения:</u><br>- победитель;<br>- призер;<br>- лауреат;<br>- дипломант;<br>- обладатель специального приза;<br>- обладатель благодарственного письма;<br>- участник.<br><u>городской уровень:</u><br>- победитель;<br>- призер;<br>- лауреат;<br>- дипломант;<br>- обладатель специального приза;<br>- обладатель благодарственного письма;<br>- участник.<br><u>районный уровень:</u><br>- победитель;<br>- призер;<br>- лауреат;<br>- дипломант;<br>- обладатель специального приза;<br>- обладатель благодарственного письма;<br>- участник.<br><u>областной, общероссийский уровень:</u><br>- победитель;<br>- призер;<br>- лауреат;<br>- дипломант;<br>- обладатель специального приза;<br>- обладатель благодарственного письма;<br>- участник. | <br><br><br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br><br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br><br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br><br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__<br>__ |
| | 4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений среднего профессионального образования (на основании дневника практической подготовки студента). | __ |
| | 4.4.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |

| | | |
|---|---|---|
| | 4.5. Результативность участия педагогического работника в распространении педагогического опыта в профессионально сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 4.6. Включение педагогического работника в состав жюри, экспертных комиссий:<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 4.7. Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часовю | 3 |
| | 4.8. Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения. | — |
| | 5.Обеспечение формирования здорового образа жизни и безопасности у детей | |
| | 5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления надбавки: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы:<br>- снижение на 1 процент;<br>- сниение на 2 процента;<br>- снижение на 3 процента. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 5.2. Доля воспитанников-участников движения всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте (https://www.gto.ru):<br>от 5 до 10 процентов;<br>от 11 до 19 процентов;<br>20 процентов и выше. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |

| | | |
|---|---|---|
| | 5.3.Доля воспитанников, успешно выполняющих нормы всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году (бронзовый, серебряный, знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья:<br>- 1 процент;<br>- 2 процента;<br>- 3 процента и выше | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 5.4. Отсутствие случаев травматизма в течение учебного года среди воспитанников во время образовательного процесса | 2 |
| | 5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников | 2 |
| | 5.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований | 2 |
| | 5.7. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса. | 2 |
| Старший воспитатель | 1. Результативность деятельности старшего воспитателя, методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| | 1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя, методиста со стороны всех участников образовательного процесса за отчетный период | — |
| | 2.Результаты организационно-методической деятельности старшего воспитателя, методиста | |
| | 2.1.Наличие педагогических работников-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и других) подготовленных старшим воспитателем, методистом за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.2. Доля педагогических работников учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогических работников учреждения, вышедших на аттестацию за отчетный период.<br>- до 90 процентов<br>- от 91 до100 процентов | <br><br><br><br><br><br>—<br>— |

| | | |
|---|---|---|
| | 2.3. Доля педагогических работников учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33 процентов от общего числа педагогических работников учреждения за отчетный период. | — |
| | 2.4. Разработанные старшим воспитателем, методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и другие) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.5. Разработанные старшим воспитателем, методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.6. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.7. Наличие у старшего воспитателя, методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.8. Результаты участия старшего воспитателя, методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |

| | | |
|---|---|---|
| | 2.9. Наличие у старшего воспитателя, методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.10. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии старшего воспитателя, методисьа в программе наставничества в учреждении. | — |
| Учитель-логопед | 1. Результативность деятельности учителя-логопеда по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| | 1.1.Положительная динамка в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами психолого-педагогического консилиума | |
| | 1.1.1.Учитель-логопед учреждения (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с тяжелыми нарушениями речи и сохраненным интеллектуальным развитием):<br>- по разделу «звукопроизношение»<br>- по разделу «развитие фонематических процессов»<br>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>- по разделу «развитие лексического строя речи»<br>- по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>- по разделу «развитие связной речи»<br>от 20 до 39 процентов от числа обучающихся;<br>от 40 до 59 процентов от числа обучающихся;<br>60 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.1.2.Учитель-логопед учреждения (обучающиеся с фонетико-фонематическим недоразвитием):<br>- по разделу «звукопроизношение»<br>- по разделу «фонематическое восприятие»<br>от 20 до 39 процентов от числа обучающихся;<br>от 40 до 59 процентов от числа обучающихся;<br>60 процентов и более от числа обучающихся. | |

| | | |
|---|---|---|
| | 1.1.3. Учитель-логопед учреждения (сопровождение обучающихся с нарушениями устной и письменной речи с сохраненным интеллектуальным развитием):<br>- по разделу «развитие связной речи»<br>- по разделу «развитие фонематических процессов»<br>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>- по разделу «развитие лексического строя речи»<br>- по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>- по разделу «формирования письменной речи».<br>от 20 до 39 процентов от числа обучающихся;<br>от 40 до 59 процентов от числа обучающихся;<br>60 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.1.4.Учитель-логопед учреждения (сопровождение обучающихся с нарушениями устной и письменной речи, с задержкой психического развития, расстройства аутистического спектра, умственной отсталостью (независимо от уровня образования):<br>- по разделу «развитие связной речи»<br>- по разделу «развитие фонематических процессов»<br>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>- по разделу «развитие лексического строя речи»<br>- по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>- по разделу «формирования письменной речи».<br>от 10 до 19 процентов от числа обучающихся;<br>от 20 до 29 процентов от числа обучающихся;<br>30 процентов и более от числа обучающихся. | |
| | 1.2. Число воспитанников, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, подготовленных педагогическим работником, ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот дипломов (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |

| | | |
|---|---|---|
| | 1.3. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):<br>от 55 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.4. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):<br>от 55 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.5. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих разнообразие способов коммуникации учителя-логопеда, учителя-дефектолога с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):<br>от 55 до 60 процентов<br>от 61 до 75 процентов<br>от 76 до 85 процентов<br>свыше 85 процентов | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 1.6. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса от участников образовательного процесса. | 1 |
| | 2. Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе | |
| | 2.1. Наличие у учителя-логопеда общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса<br>- да<br>- нет | <br><br><br><br><br><br>2<br>1 |
| | 2.2. Создание и систематическое использование в работе цифровой образовательный ресурс и электронный образовательный ресурс за отчетный период:<br>- для обучающихся;<br>- для родителей (законных представителей);<br>- для педагогических работников. | <br><br><br><br>__<br>__<br>__ |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.Результативность организационно-методической деятельности учителя-логопеда | |
| | 3.1.Результаты участия учителя-логопеда в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)(в зависимости от уровня):<br><u>уровень учреждения</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель<br><u>городской уровень</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель<br><u>районный уровень</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель<br><u>областной, общероссийский уровень</u><br>- участник<br>- лауреат<br>- призер<br>- победитель | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4<br><br>2<br>3<br>4<br>5<br><br>3<br>4<br>5<br>6<br><br>4<br>5<br>6<br>7 |
| | 3.2. Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативного установленного количества часов. | — |
| | 3.3. Профессиональная активность (результаты участия учителя-логопеда в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, психолого-медико-педагогических комиссиях, психолого-педагогических консилиумах) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.4. Результативность участия учителя-логопеда в деятельности учреждения как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и другой) площадки (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности учителя-логопеда):<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 3.5.Результативность участия учителя-логопеда, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных учреждением (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 3.6.Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных другими учреждениями (в зависимости от уровня):<br>уровень учреждения;<br>городской уровень;<br>районный уровень;<br>областной, общероссийский уровень. | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br>4 |
| | 3.7. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):<br>- создание;<br>- создание и реализация;<br>- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в учреждении на уровне образовательного округа;<br>- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу рецензирование на уровне региона. | <br><br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3<br><br><br>4 |

| | | |
|---|---|---|
| | 3.8 Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения. | |
| Методист | **1.Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг** | |
| | 1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательного процесса за отчетный период | |
| | **2.Результаты организационно-методической деятельности методиста** | |
| | 2.1.Наличие педагогических работников-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и других) подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.2. Доля педагогических работников учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогических работников учреждения, вышедших на аттестацию за отчетный период.<br>- до 90 процентов<br>- от 91 до100 процентов | |
| | 2.3. Доля педагогических работников учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33 процентов от общего числа педагогических работников учреждения за отчетный период. | |
| | 2.4. Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и другие) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.5. Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |

| | | |
|---|---|---|
| | 2.6. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.7. Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.8. Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br><br><br>1<br>2<br>3 |
| | 2.9. Наличие у методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня):<br>муниципальный уровень<br>областной уровень<br>общероссийский уровень | <br><br>1<br>2<br>3 |

| | | |
|---|---|---|
| Руководитель структурного подразделения | 1. Результативность деятельности структурного подразделения | |
| Помощник воспитателя | 1. Положительная динамика количества детей, пребывающих в группе или учреждении (в среднем по группе или учреждению). | 1 |
| | 2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. | 1 |
| | 3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. | 1 |
| Заведующий хозяйством | 1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. | 1 |
| | 2. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение, а также соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории. | 1 |
| | 3. Своевременный и качественный контроль за проведением ремонтных работ. | 1 |
| | 4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода. | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| Медицинская сестра диетическая | 1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. | 1 |
| | 2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий. | 1 |
| | 3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. | 1 |
| | 4. Своевременное проведение санитарно-просветительных мероприятий с персоналом учреждения и родителями. | 1 |
| | 5. Качественный контроль санитарно-эпидемиологического режима в помещениях учреждения и на его территории. | 1 |
| | 6. Контроль за качеством приготовления пищи, в том числе соблюдением норм физиологического питания. | 1 |
| | 7. Оказание квалифицированной помощи воспитателям в проведении закаливающих процедур. | 1 |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 1. Своевременная смена белья и выдачи спецодежды. | 1 |
| | 2. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей. | 1 |
| | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |
| Сторож (вахтер) | 1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы. | 1 |
| | 2. Отсутствие краж по вине работника | 1 |
| | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1. Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии зданий и ремонт оборудования. | 1 |
| | 2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования. | 1 |
| | 3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений. | 1 |
| | 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |
| Уборщик служебных помещений | 1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений. | 1 |
| | 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала. | 1 |

| | | |
|---|---|---|
| | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |
| Повар | 1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. | 1 |
| | 2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены. | 1 |
| | 3. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей. | 1 |
| | 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1 |

Приложение № 3
к коллективному договору
от 22 февраля 2022 года

# ПОЛОЖЕНИЕ
## о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом предприятия.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются: руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

4. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

6. Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

7. В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

8. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Приложение № 1

| Наименование должности | Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (календарные дни) |
|---|---|
| Руководитель структурного подразделения | 12 |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной части | 10 |
| Заведующий хозяйством | 10 |
| Главный бухгалтер | 12 |
| Секретарь руководителя | 6 |
| Тренер-преподаватель | 12 |
| Водитель автомобиля | 6 |

Савинов

О.А. Савинов

«22» февраля 2022 г.

М.П.