

Коллективный договор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 9
города Сызрани городского округа Сызрань
Самарской области
на 2025 – 2027 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20____ года.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, ФИО и подпись)

Содержание.

	страницы
1. Общие положения.....	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	7
4. Оплата и нормирование труда.....	11
5. Социальные гарантии и льготы.....	13
6. Охрана труда и здоровья.....	14
7. Гарантии профсоюзной деятельности.....	16
8. Обязательства выборочного органа первичной профсоюзной организации.....	19
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	20
Приложения:	
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.....	22
Приложение № 2. Положение об оплате труда в ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.....	36
Приложение № 3. Положение о материальных поощрениях, разовых выплатах, порядке установления доплат к должностным окладам работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.....	47
Приложение № 4. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.....	57
Приложение № 5. Положение о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.....	144
Приложение № 6. Положение о компенсационных доплатах работникам ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	146
Приложение № 7. Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	148
Приложение № 8. Форма расчётного листка.....	152
Приложение № 9. Соглашение по охране труда.....	154

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 9 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закон субъекта Российской Федерации о социальном партнерстве, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани Просвирниной Ларисы Викторовны (далее – работодатель), работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Климановой Ольги Викторовны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2027г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локаль-

ными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ. При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

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

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основании её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель образовательной организации должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательной организации, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебному плану и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продлённого дня)), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на

следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (пятидневная или шестидневная), непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днём является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

вом. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные, праздничные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками, обучающимися (отдельно, в специально отведённом для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнитель-

ный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда – 7 календарных дней. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии с приложением № 5 коллективного договора. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьёй 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 4 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- тяжёлого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

3.27. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (под пункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (может являться приложением к коллективному договору).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и другие), выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им выполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;
- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награждённым ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почётными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

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

В приложении № 6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включённую в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утверждённый приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, на которых устанавливается доплата до 12 процентов к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ним сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.3. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

5.3.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

5.3.2. Работодатель обязуется предусмотреть дополнительные меры поддержки для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ; проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ);

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже одного раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний по охране труда работников образовательной организации к началу учебного года.

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

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

6.1.8. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда.

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшего на производстве, или об ухудшении своего здоровья во время работы, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

ВИ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере одного процента (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения собраний, заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372, 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в образовательной организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 150 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, выбранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключённому на определённый срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.12. ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определённых сторонами).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Просвирнина Л.В.

« ____ » _____ 2024г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

Климанова О.В.

« ____ » _____ 2024г.

Председатель профсоюзного комитета
структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани

Куляшова Т.С.

« ____ » _____ 2024г.

Согласованы
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

Председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждены
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани (далее – образовательная организация).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и уставом образовательной организации. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников образовательной организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательной организации.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в образовательной организации на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника с настоящими Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2025 - 2027 годы действующему в образовательной организации.

2. Порядок приема и увольнение работника.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательной организацией.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и образовательной организации (статья 67 ТК РФ).

2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации образовательной организации следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

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

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

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию или решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске к

трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по не реабилитирующим основаниям;
ж) личную медицинскую книжку о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

2.1.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора образовательной организации и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.8. При приеме на работу директор образовательной организации обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом образовательной организации,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заведующего структурного подразделения, главного бухгалтера - не более 6 месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.10. Работник образовательной организации, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе в день вступления трудового договора в силу.

2.1.11. Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренный законом или соглашением сторон в течение одной календарной недели без уважительных причин, заключенный с ним трудовой договор аннулируется.

Аннулирование договора оформляется приказом директора образовательной организации.

2.1.12. На каждого работника образовательной организации оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в сейфе образовательной организации.

2.1.13. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам образовательной организации определяются статьями 62, 66, 165, и 234 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках».

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

2.1.14. 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.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора образовательной организации в трудовую книжку, администрация образовательной организации обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.16. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве образовательной организации.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в образовательную организацию в течение этого срока.

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

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (статья 64 ТК РФ).

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация образовательного учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме (статья 64 ТК РФ).

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (статья 64 ТК РФ).

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Наступление указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.3.3. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

2.3.6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.3.7. При расторжении трудового договора директор образовательной организации издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

В последний день работы администрация образовательной организации обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация образовательной организации направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления администрация образовательной организации освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации образовательной организации.

3.1. Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности министерством образования и науки Самарской области в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Директор образовательной организации имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. действовать от имени образовательной организации, представлять его интересы во всех организациях, государственных и муниципальных органах без доверенности;

3.2.2. заключать договоры, в том числе трудовые, выдать доверенности;

3.2.3. открывать лицевые счета в органах казначейского исполнения бюджета, пользоваться правом распоряжения имуществом и средствами образовательной организации в пределах, установленных законом и уставом образовательной организации;

3.2.4. издавать приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся образовательной организации;

- 3.2.5. утверждать структуру образовательной организации и штатное расписание, графики работы, сменность обучения и расписания занятий;
- 3.2.6. распределять учебную нагрузку;
- 3.2.7. устанавливать заработную плату в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
- 3.2.8. обеспечивать рациональное использование бюджетных средств, а также средств, поступающих из других источников;
- 3.2.9. обеспечивать контроль за всеми видами деятельности образовательной организации;
- 3.2.10. организовывать разработку и утверждать образовательные программы, учебные планы, локальные акты, регулирующих деятельность образовательной организации;
- 3.2.11. содействовать деятельности педагогических организаций и методических объединений;
- 3.2.12. представлять Учредителю ежегодный отчет о поступлении и расходовании денежных и материальных средств;
- 3.2.13. обеспечивать учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда;
- 3.2.14. осуществлять подбор и расстановку педагогических кадров, устанавливать в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками должностные обязанности работников, создавать условия для повышения профессионального мастерства;
- 3.2.15. обеспечивать безопасные условия деятельности образовательной организации;
- 3.2.16. обеспечивать выполнение мероприятий по мобилизационной подготовке и гражданской обороне в образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 3.2.17. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- 3.2.18. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- 3.2.19. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- 3.2.20. решать иные вопросы, отнесенные к его компетенции действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Самарской области.
- 3.3. Руководитель образовательной организации обязан:
- 3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 3.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 3.4. Администрация образовательной организации осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.
- 3.5. Образовательная организация, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:
- 3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- 3.5.2. за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- 3.5.3. за незаконное отстранение работника от работы;
- 3.5.4. за незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- 3.5.5. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- 3.5.6. за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

- 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. участие в управлении образовательного учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом образовательного учреждения;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.
- 4.2. Педагогические работники образовательной организации, кроме перечисленных в п.4.1. прав, имеют право на:
 - 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при исполнении профессиональных обязанностей;
 - 4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
 - 4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - 4.2.4. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- 4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.3.2. соблюдать устав образовательной организации и настоящие Правила;
- 4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.3.4. выполнять установленные нормы труда;
- 4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.3.6. бережно относиться к имуществу образовательной организации и других работников;
- 4.3.7. незамедлительно сообщать директору образовательной организации о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества образовательной организации;
- 4.3.8. поддерживать дисциплину в образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- 4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 4.4. Работникам образовательной организации в период организации образовательного процесса запрещается:
 - 4.4.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
 - 4.4.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
 - 4.4.3. удалять обучающихся с уроков;
 - 4.4.4. курить в помещении и на территории образовательной организации;
 - 4.4.5. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
 - 4.4.6. отвлекать работников образовательной организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательной организации;
 - 4.4.7. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный образовательной организации прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества образовательной организации или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в образовательной организации, если образовательная организация несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для образовательной организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (статья 238 ТК РФ).

4.6. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ).

4.7. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на работника в следующих случаях (статья 243 ТК РФ):

- 4.7.1. когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 4.7.2. недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 4.7.3. умышленного причинения ущерба;
- 4.7.4. причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 4.7.5. причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 4.7.6. причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен

соответствующим государственным органом;

4.7.7. причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.8. Работники образовательной организации привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 7.2. настоящих Правил.

4.9. Работники образовательной организации в соответствии с должностными обязанностями несут материальную ответственность в полном размере за причиненный ущерб на основании письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ).

4.10. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения (статья 242 ТК РФ).

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Занятия в образовательной организации проводятся в две смены.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников образовательной организации, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заведующий структурным подразделением;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- начальник отдела;
- заведующий хозяйством.

5.5. График работы, количество дней отпуска, время перерыва, место приема пищи:

директор – 09:00 – 18:00, отпуск – 56 календарных дней, обед – 13:00 – 14:00 (столовая);

заведующий структурным подразделением – 08:00 – 17:00 (день не нормирован), отпуск – 56 календарных дней, обед 12:00 – 13:00 (кабинет заведующего);

методист – 09:00 – 18:00, отпуск – 56 календарных дней, обед – 13:00 – 14:00 (методический кабинет);

заместитель директора по учебно-воспитательной работе - 08:00 – 17:00 (день не нормирован), отпуск – 56 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (столовая);

начальник отдела – 09:00 – 18:00 (день не нормирован), отпуск – 28 календарных дней, обед 13:00 – 14:00 (столовая);

бухгалтер – 08:30 – 17:30, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:30 – 13:30 (столовая);

делопроизводитель – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (методический кабинет);

секретарь – 09:00 – 18:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 13:00 – 14:00 (столовая);

заведующий хозяйством (СП «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани) – 08:00 – 17:00 (день не нормирован), отпуск – 28 календарных дней, обед 12.00 – 13.00 (кабинет № 2);

заведующий хозяйством (ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани) – 09:00 – 18:00 (день не нормирован), отпуск – 28 календарных дней, обед 13:00 – 14:00 (столовая);

воспитатели – по графику – 07:00 – 19:00, отпуск – 42 календарных дней, (отпуск воспитателей, работающих в группе компенсирующей направленности – 56 календарных дней), обед – вместе с детьми по режиму группы (групповая комната);

учителя – по графику – 08:00 – 15:00, отпуск – 56 календарных дней, обед – вместе с обучающимися (столовая);
библиотекарь – по графику – 09:00 – 18:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 13:00 – 14:00 (столовая);
музыкальный руководитель – по графику, 24 часа в неделю, отпуск – 56 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (кабинет № 2);
инструктор по физической культуре - по графику, 30 часов в неделю, отпуск – 56 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (кабинет № 2);
учитель – логопед – по графику, 20 час в неделю, отпуск – 56 календарных дней, обед – 11:00 – 12:00 (кабинет № 2);
учитель-дефектолог – по графику, 20 часов в неделю, отпуск 56 календарных дней, обед – 11:00 – 12:00 (кабинет № 2);
педагог-психолог – по графику, часов в неделю, отпуск – 56 календарных дней, обед – библиотекарь - 09:00 – 18:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 13:00 – 14:00 (столовая);
помощник воспитателя – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед по режиму группы с детьми в групповой комнате, 14:00 – 15:00 – время отдыха;
повар (первый) – 06:00 – 15:00, отпуск - 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (пищеблок);
повар (второй) – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 13:00 – 14:00 (пищеблок);
кухонный рабочий – 07:00 – 16:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (пищеблок);
кладовщик – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (кабинет № 2);
вахтёр – 07:00 – 16:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 11:00 – 12:00 (столовая);
уборщик служебных помещений – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (комната № 2);
машинист по стирке и ремонту белья – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (комната № 2);
вахтер – 07:00 - 16:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 11:00 – 12:00 (столовая)
дворник – 07:00 – 16:00, отпуск 28 календарных дней, обед - 11:00 – 12:00 (комната № 2);
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 08:00 – 17:00, отпуск – 28 календарных дней, обед – 12:00 – 13:00 (комната № 2);
сторож – по графику, 19:00 – 07:00 час, отпуск – 28 календарных дней.

Устанавливается общий режим рабочего времени для всех категорий работников образовательной организации, кроме сторожа: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.6. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и уставом образовательной организации.

5.7. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.8. В случае производственной необходимости администрация образовательной организации имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 74 ТК РФ).

5.9. Такой же перевод допускается для предотвращения производственной аварии, несчастных случаев, простоя, а также для замещения отсутствующего работника. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается директором образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогического работника.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива обучающихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях.

5.12. Директор образовательной организации привлекает педагогических работников к дежурству по образовательной организации. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятия обучающихся данной смены и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора образовательной организации.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам образовательной организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Педагогические работники в соответствии с п.5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.17. Работникам образовательной организации могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. По заявлению работника директор образовательной организации имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день или 16 часов в неделю.

5.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, одновременно с отпуском по основной работе.

5.20. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.21. Директор образовательной организации обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

5.21.2. не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

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

5.21.4. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

5.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается.

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

5.23. Для работников по должности сторож вводится суммированный учёт рабочего времени.

При введении суммированного учёта рабочего времени устанавливается учётный период – год, нормы рабочих часов за учётный период. График работы для данной категории работников утверждается директором образовательной организации и включает в себя часы работы в рабочие, выходные и праздничные дни.

Продолжительность рабочего времени за учётный период не должен превышать нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих дней за учётный период соответственно уменьшается (статья 104 ТК РФ).

5.24. Администрация образовательной организации ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию образовательной организации и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.25. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

5.26. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца.

5.27. Образовательная организация функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07:00 часов до 19:00 часов. Длительность пребывания детей в образовательной организации устанавливается с 07:00 часов до 19:00 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

При необходимости в образовательной организации могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19:00 часов до 20:00 часов.

6. Меры поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность и за другие достижения в работе образовательной организации применяются следующие виды морального и материального поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани (приложение № 4).

6.3. Поощрения применяются директором образовательной организации самостоятельно или по представлению заведующего структурным подразделением, заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

6.4. Поощрение работника оформляется приказом директора образовательной организации и доводится до сведения коллектива.

6.5. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Работники образовательной организации несут ответственность за совершение административных правонарушений, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него должностных обязанностей.

7.2. За совершение административного правонарушения директор образовательной организации имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.4. До применения дисциплинарного взыскания директор образовательной организации должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (статья 193 ТК РФ).

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

7.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения административного правонарушения, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. За каждое административное правонарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора образовательной организации о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.8. Правом применять дисциплинарные взыскания обладает директор образовательной организации. В его отсутствие, дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, официально исполняющим его обязанности.

7.9. Должностные лица, в подчинении которых находится работник, обязаны своевременно доводить до сведения директора образовательной организации факты совершения административных правонарушений работников.

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

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

7.12. Директор образовательной организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194 ТК РФ).

8. Заключительные положения.

8.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации образовательной организации и действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил).

8.2. Настоящие Правила распространяются на всех работников образовательной организации.

8.3. Нормы, ухудшающие положение работников образовательной организации в сравнении с действующим законодательством, уставом образовательной организации и коллективным договором образовательной организации, не действительны с момента установления и применению не подлежат (статья 194 ТК РФ).

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда в ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами, распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

1.2. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников образовательной организации, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников образовательной организации, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.3. Положение принимается на Общем собрании работников образовательной организации, утверждается директором образовательной организации с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. Фонд оплаты труда образовательной организации.

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из фонда оплаты труда: работников школы, работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации.

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования.

2.2.2. Расчет фонда оплаты труда работников школы осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \text{НфС} \times \text{Н},$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников школы,

Нф – норматив финансирования,

С – соотношение фонда оплаты труда работников школы и норматива финансирования.

Размер коэффициента С (соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию федерального государственного образовательного стандарта) составляет 90%.

Н – количество обучающихся в школе.

2.2.3. Фонд оплаты труда работников школы включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

2.2.4. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

- базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, которая включает: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом учреждения; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Структура базовой части фонда оплаты труда по очной форме обучения следующая:

	базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным	базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	специальная часть фонда оплаты труда
--	---	---	--------------------------------------

	планом		
1 класс ФГОС	54,79%	23,40%	21,81%
2-4 классы ФГОС	54,99%	23,20%	21,81%
5 класс ФГОС	56,67%	21,52%	21,81%
6 класс ФГОС	56,65%	21,54%	21,81%
7 класс ФГОС	56,64%	21,55%	21,81%
8-9 классы ФГОС	56,64%	21,55%	21,81%
Обучение по адаптированным программам (интеграция) начальная школа ФГОС	54,68%	23,51%	21,81%
Обучение по адаптированным программам (интеграция) 5-9 классы ФГОС	60,03%	18,16%	21,81%

специальный фонд оплаты труда включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, мастерскими, спортивным залом, 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, почетное звание Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет средств работодателя;

- стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников, которая включает надбавки стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору Учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

Экономия фонда оплаты труда школы направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам образовательной организации.

2.2.5. Фонд оплаты труда работников, осуществляющих индивидуальное обучение обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям (далее – фонд оплаты индивидуального обучения), состоит из:

- базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда индивидуального обучения, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение – в размере 93,45% от соответствующей базовой части фонда оплаты труда;

специальный фонд оплаты труда – в размере 6,55% от соответствующей базовой части фонда оплаты труда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда индивидуального обучения.

2.2.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения (школы), осуществляющих обучение в форме очно-заочного образования состоит из:

базовой части в размере не менее 81,76% от фонда оплаты труда;

стимулирующей части в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда.

В состав базовой части включаются:

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

фонд оплаты труда прочих педагогических работников;

Структура базовой части фонда оплаты труда по очно-заочной форме обучения следующая:

	базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом	базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	специальная часть фонда оплаты труда
5-9 классы ФГОС	56,82%	21,37%	21,81%
10-11 классы ФГОС	47,59%	18,06%	34,35%

Экономия фонда оплаты труда школы направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам образовательной организации.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

2.3.1. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда следующая:

по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования - 71,7% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

за осуществления присмотра и ухода – 76,8% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных), повышение должностных окладов на 20% педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения физического развития разной степени, туберкулезную интоксикацию и т.п.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда следующая:

по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования - 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения;
за осуществление присмотра и ухода – 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору образовательной организации в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Установление и выплата заработной платы работникам образовательной организации.

3.1. Заработная плата работников образовательной организации устанавливается в трудовом договоре заключенных с ними в соответствии с настоящим Положением, штатным расписанием образовательной организации.

3.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, установленной в п. 4 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

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

где ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час,

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

Уп – количество часов обучения по предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе,

4,2 – среднее количество недель в месяце,

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

1 – если класс не делится на группы,

2 – если класс делится на группы,

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию,

1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию,

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

1,2 – за ученую степень доктора наук,

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

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

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

3.3. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, и утверждается приказом директора образовательной организации, по формуле

$$Сч = \text{ФОТпед} \times 245 / (\sum a_i b_i) \times 365,$$

где Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника,

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

($\sum a_i b_i$) – сумма ученик/часов по учебному плану,

a_i – количество учащихся в классе,

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося,

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

245 – количество дней в учебном году,

365 – количество дней в году.

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

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

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

основного общего образования;

среднего общего образования.

3.4. Заработная плата директора образовательной организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре по формуле

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

где ЗПр – заработная плата руководителя образовательной организации,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данной образовательной организации, за январь и за сентябрь,

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

1-я группа – 1,8

2-я группа – 1,4

3-я группа – 1,2

4-я группа – 1,1

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя образовательной организации, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителя, имеющего высшую категорию,

1 – для руководителя, имеющего первую категорию.

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника,

1,2 – коэффициент, учитывающий эффективность (качество) работы руководителя, качество обучения и воспитания в Учреждении – устанавливается по представлению государственного органа управления образованием. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

3.5. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается директором образовательной организации в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле, установленной в п. 7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

$ЗПр = ЗПерКрКквКзн$,

где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации,

ЗПер – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в образовательной организации, за январь и за сентябрь,

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

1-я группа – 1,5

2-я группа – 1,3

3-я группа – 1,1

4-я группа – 1,0

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

1,1 для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию,

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию,

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук,

1,1 – для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.6. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается два раза в год, за январь и за сентябрь.

3.7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

3.8. Заработная плата работников образовательной организации не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

3.9. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора, заключенного в установленном порядке, и штатного расписания образовательной организации.

3.10. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

3.11. Указанные в п. 3.10 выплаты (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в Положении) выплачиваются пропорционально отработанному за месяц времени. Указанные выплаты не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.12. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в Положении), учитываются при расчете средней заработной платы.

3.13. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации выплачиваются ежемесячно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

3.14. Выплаты из специального фонда устанавливаются работникам образовательной организации в соответствии с Положением о материальных поощрениях, разовых выплатах, порядке установления доплат к должностным окладам работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

4. Установление и выплата заработной платы работникам структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

4.1. Заработная плата работника структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада (далее - базового оклада), рассчитываемого с учетом коэффициента согласно Постановления;
- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);
- стимулирующих выплат (доплат и надбавок), премий и иных поощрительных выплат.

4.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

4.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани включается оплата труда исходя из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством. Должностные оклады работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани устанавливаются постановлением Правительства Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты.

4.5. В случае экономии фонда оплаты труда структурного подразделения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

4.6. Установленные работнику доплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом директора образовательной организации.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани устанавливаются ежемесячно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

4.8. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

4.9. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов (работ) установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора образовательной организации.

4.10. К компенсационным выплатам относятся:

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

4.11. К стимулирующим выплатам относятся:

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

выплаты педагогическим работникам за выслугу лет:

- работникам структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах от должностного оклада:

при выслуге от 1 до 3 лет – 10%,
при выслуге от 3 до 5 лет – 15%,
при выслуге свыше 5 лет – 20%;
работникам школы:
при выслуге от 5 до 10 лет – 300 рублей,
при выслуге свыше 10 лет – 500 рублей.

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а так же 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.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательной организации права на получение этой надбавки;
выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитанниками) структурного подразделения;
выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей (воспитанников) структурного подразделения.

5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательной организации.

- 5.1. Работникам образовательной организации может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда образовательной организации.
- 5.2. Премирование работников образовательной организации может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- 5.3. Размер премии работникам устанавливается приказом директора образовательной организации.
- 5.4. Основными показателями премирования работников образовательной организации являются:
 - 5.4.1. результаты работы образовательной организации (по кварталам, полугодиям, за год) – до 20 000 рублей;
 - 5.4.2. активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 15 000 рублей;
 - 5.4.3. разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 5 000 рублей;
 - 5.4.4. высокие производственные достижения – до 5 000 рублей;
 - 5.4.5. высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – до 10 000 рублей;
 - 5.4.6. выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, особый режим и график работы) – до 5 000 рублей;
 - 5.4.7. конструктивная инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 5 000 рублей;
 - 5.4.8. выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 3 000 рублей;
 - 5.4.9. выполнение с надлежащим качеством обязанностей работником, привлечённым к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которого не были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушение установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации – до 3 000 рублей.

5.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, либо отдельным работникам образовательной организации.

5.6. Работники образовательной организации могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.7. Порядок премирования работников определяется директором образовательной организации и оформляется приказом.

5.8. Порядок премирования директора образовательной организации определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

6. Иные выплаты работникам образовательной организации.

6.1. К данной категории выплат относится материальная помощь, выплачиваемая в порядке, установленном настоящим Положением, при наличии экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться в случаях:

6.2.1. длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами – до 8 000 рублей;

6.2.2. наступления непредвиденных обстоятельств (обстоятельств непреодолимой силы, вызванные природой, пожар), подтвержденных соответствующими документами – до 8000 рублей.

6.3. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора образовательной организации, изданный на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат образовательной организации.

6.4. Размер материальной помощи устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации в каждом случае индивидуально, исходя из наступивших обстоятельств и имеющихся средств в образовательной организации.

6.5. Решение принимается по результатам рассмотрения личного заявления работника и приложенных к нему документов, подтверждающих наступившие обстоятельства.

6.6. При отсутствии экономии фонда оплаты труда в образовательной организации комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации вправе отказать в выплате материальной помощи работнику.

Отказ в выплате материальной помощи оформляется протоколом соответствующего заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

7. Выплаты работникам учреждения за счет субсидий на иные цели.

7.1. К данной категории выплат относятся:

7.1.1. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 (сто) рублей.

Данная выплата начисляется работникам, принятым по основному месту работы, внешним совместителям - при условии, что по основному месту работы они не имеют на нее право.

Выплата начисляется работникам Учреждения за фактически отработанное время, согласно приказа директора на начало финансового года либо на дату приема на работу педагогического работника.

7.1.2. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования (за счет средств областного бюджета).

Начисляется ежемесячно, за фактически отработанное время, по фактической наполняемости учащихся в классах, согласно приказа директора.

Максимальный размер вознаграждения – 2015 рублей при наполняемости учащихся в классе 25

человек и более.

7.1.3. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования (за счет средств федерального бюджета) в размере 5 000,00 рублей.

Начисляется ежемесячно, за фактически отработанное время, независимо от количества учащихся в классах, согласно приказа директора.

7.1.4. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течении года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Выплата начисляется данной категории педагогических работников за фактически отработанное время, при норме часов педагогической работы на ставку заработной платы, в течении 3-х лет, согласно приказа по Учреждению на начало финансового года либо на дату приема на работу педагогического работника.

7.1.5. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам Учреждения, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

Начисляется ежемесячно, пропорционально отработанному времени, согласно приказа по Учреждению на начало финансового года либо на дату приема на работу педагогического работника.

Внешним совместителям данная выплата начисляется при отсутствии выплаты по основному месту работы.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальных поощрениях, разовых выплатах,
порядке установления доплат к должностным окладам
работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

1. Общие положения.

1.1. Положение о материальных поощрениях, разовых выплатах, порядке установления доплат к должностным окладам работников (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами, распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, уставом ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

1.3. Источниками материальных поощрений, разовых выплат и доплат к должностным окладам работников является специальный фонд школы и базовый фонд оплаты труда структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

1.4. Размеры разовых выплат, доплат к должностным окладам работников определяются по результатам работы на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета образовательной организации, оформляются протоколом и утверждаются приказом директора образовательной организации.

1.5. Размеры доплат к должностным окладам работников отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременным выполнением заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.6. Доплаты за неблагоприятные условия труда работникам образовательной организации, непосредственно занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда могут быть уменьшены или отменены полностью работникам образовательной организации в случае рационализации рабочих мест и (или) улучшении условий труда, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда.

1.7. Разовые выплаты, доплаты к должностным окладам работников могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.8. Выплата разовых выплат, доплат к должностным окладам работников образовательной организации производится за фактически отработанное время.

1.9. Источниками премий является экономия фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Размеры премий устанавливаются директором образовательной организации и утверждаются приказом.

2. Доплаты из специального фонда школы.

2.1. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, математике до 2500 руб. на основании «Критериев оценивания деятельности учителя по проверке тетрадей и письменных работ» (приложение № 1).

2.2. Доплаты за выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей:

№ п/п	Наименование должности	Показатели	Размер доплат (в рублях)
-------	------------------------	------------	--------------------------

1.	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	организация предпрофильной и профильной подготовки обучающихся, ведение документации; создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе; организация аттестации педагогических работников, ведение документации; высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов; информационное наполнение школьного сайта; ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;	до 500,00 до 400,00 до 400,00 до 500,00 до 400,00 до 400,00
2.	учителя	организация внеурочной деятельности по предмету; высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление детей и подростков; организация физкультурно-оздоровительной деятельности с обучающимися;	до 2 000,00 до 1 000,00 до 2 000,00
3.	инспектор по охране прав детства	осуществление контроля за созданием условий для обучения обучающихся, оставшихся без попечения родителей, ведение документации; организация работы с обучающимися «группы риска», семьями, попавшими в социально-опасное положение, ведение документации;	до 400,00 до 300,00
4.	председатели школьных методических объединений	руководство методическими объединениями учителей-предметников, классных руководителей;	до 300,00
5.	учитель информатики	организация работы в сети Интернет и ограничение доступа в сеть; использование контентной фильтрации доступа образовательной организации к ресурсам сети Интернет; организация работы школьного сайта и его программно – техническая поддержка;	до 400,00 до 400,00 до 400,00
6.	уполномоченный по охране труда	осуществление контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда;	до 400,00

7.	заведующий хозяйством	ведение документации по охране труда; организация и контроль за обеспечением горячим питанием обучающихся; создание комфортных и здоровьесберегающих условий в образовательной организации;	до 500,00 до 500,00 до 500,00
8.	вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож	проведение генеральных уборок помещений образовательной организации; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	до 1 000,00 до 1 000,00
9.	библиотекарь	создание и пополнение базы данных школьной библиотеки.	до 500,00

2.3. При возложении на работника исполнение обязанностей директора, при его отсутствии, работнику устанавливается доплата в сумме разницы в окладах.

2.4. Компенсационные доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу от 4% и не более 24%.

2.5. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающие деление классов на группы при изучении следующих предметов: информатика, английский язык, технология, физическая культура.

2.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающие квалификационную категорию работников: высшая квалификационная категория – 1,2, первая квалификационная категория - 1,1.

2.7. Доплаты за достижения в сфере образования - ежемесячно до 500 рублей.

2.8. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности (за счет организации 3 дня), выплачиваемые работодателем.

2.9. Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится согласно статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расчёте оплаты за работу в праздничные и выходные дни для работников с пятидневной рабочей неделей использовать норму рабочего времени 40-часовой рабочей недели месяца, за который производится оплата.

При расчете оплаты за работу в праздничные и выходные дни для работников с суммированным учетом рабочего времени (сторожей) использовать фактически отработанное работником время в месяце, за который производится оплата.

При расчете оплаты за работу в выходные и праздничные дни учитывать оклад, доплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.10. Оплата за работу в ночное время производится согласно статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра оплачивается в повышенном размере – 35% должностного оклада. При расчёте оплаты труда за работу в ночное время используется среднегодовое количество часов текущего финансового года.

3. Доплаты из фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

3.1. Компенсационные доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу от 4% и не более 24%.

3.2. Доплаты за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей:

№ п/п	Наименование должности	Показатели	Размер доплат (в рублях)
1.	бухгалтер	работа в программе Web-исполнение (подготовка документов для формирования платежных поручений, учет соглашений по целевым субсидиям, формирование сведений и изменений в сведениях об операциях с целевыми субсидиями, размещение планов ФХД, внесение изменений в планы ФХД, постановка на учет бюджетных обязательств с прикреплением скан-копий соответствующих документов); внесение информации об учреждении или изменений в ранее опубликованную информацию об учреждении, формирование и публикация финансовой отчетности, государственного задания, сведений о контрольных мероприятиях с приложением соответствующих электронных копий документов на сайте www.bus.gov.ru; оформление пакета документов для плановой замены электронно-цифровой подписи для работы на сайте www.bus.gov.ru, и на сайте Web-торги КС и в ЕИС, установка электронных ключей;	до 7 000,00 до 3 000,00 до 1 000,00
		разработка плана-графика закупок, внесение изменений в план-график закупок согласно Федерального закона от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг», согласование планов-графиков закупок и внесение изменений в планы-графики закупок с вышестоящей организацией и их размещение в единой информационной системе и на сайте Web-торги; разработка документации для участия в конкурсных процедурах по закупкам товаров, работ и услуг согласно Федерального закона от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере Web-торги и в единой информационной системе (ЕИС)», формирование заявок на участие в аукционах, отправка заявок на согласование в ГУОТ (главное управление торгов) и прочая работа на всех этапах конкурсных процедур (заключение, исполнение и закрытие контрактов в единой информационной системе (ЕИС) и на сайте Web-торги;	до 6 000,00 до 10 000,00

	работа на сайте Web-торги по осуществлению малых закупок с использованием государственной информационной системы Самарской области согласно постановления Правительства Самарской области от 26.12.2016г. № 803 «Об осуществлении Регламента осуществления малых закупок с использованием государственной информационной системы Самарской области «Автоматизированная информационная система государственного заказа Самарской области»;	до 6 000,00
	формирование обоснования начальной максимальной цены контракта (НМЦК), способа определения поставщика, метода определения цены контракта, заключение договоров с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем), разработка дополнительных соглашений к договорам согласно Федерального закона от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг», формирование рейтинга поставщика по результатам исполнения контракта на сайте Web-торги;	до 6 000,00
	формирование и публикация ежегодного отчета об объеме закупок у СМП и СОНКО, о выполнении минимальной доли закупок российских товаров на сайте Web-торги и в единой информационной системе (ЕИС);	до 2 000,00
	проверка на соответствие поставляемых товаров, работ, услуг (накладных, счетов, счетов-фактур, актов) с условиями и спецификацией договоров согласно приказа Министерства финансов Российской Федерации от 30.03.2015г. № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению»;	до 6 000,00
	работа в интерактивном портале службы занятости населения «Работа в России» согласно Федерального закона от 28.06.20-21г. № 219-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (размещение информации о вакансиях рабочих мест, об условиях привлечения работников, о специальных рабочих местах, оборудованных для работы инвалидов);	до 2 000,00
	работа в системе «Электронный бюджет» (оформление документации, формирование и размещение отчетности по субсидиям, финансирование которых осуществ-	до 1 000,00

	ляется из федерального бюджета); размещение на сайте учреждения ежедневного меню горячего питания по категориям обучающихся, примерного цикличного 10-дневного меню для организации питания воспитанников СП «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани, протокола контроля по организации горячего питания в школе и поочей документации; работа в системе «Честный знак»: приемка товаров и подписание документов о приемке товаров.	до 2 000,00 до 3 000,00
--	---	---------------------------------------

3.3. Устанавливаются доплаты за работу с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей следующим работникам:

Наименование должности работника	Период, за который могут быть установлена доплата	Доплата (%)
Заведующий структурным подразделением	Наличие в СП «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани не менее 2 групп компенсирующей направленности	20% от должностного оклада
Методист	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей	20% от должностного оклада
Воспитатель	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей	20% от нагрузки в группе компенсирующей и комбинированной направленностей
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей	20% от нагрузки в группе компенсирующей и комбинированной направленностей
Педагог-психолог	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей (из расчета на 3 группы – 0,25 ставки)	20% от нагрузки в группе компенсирующей и комбинированной направленностей
Музыкальный руководитель	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей (из расчета на 1 группу – 0,25 ставки)	20% от нагрузки в группе компенсирующей и комбинированной направленностей
Инструктор по физической культуре	Работа с детьми в группах компенсирующей и	20% от нагрузки в группе

	комбинированной направленностей (из расчета на 2 группы – 0,25 ставки)	компенсирующей и комбинированной направленностей
Помощник воспитателя	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленностей	15% от нагрузки в группе компенсирующей и комбинированной направленностей

3.4. Устанавливаются доплаты за:

- наличие отраслевой награды Министерства образования Российской Федерации в размере 10% должностного оклада;
- совмещение профессий (должностей) – до 100% должностного оклада;
- увеличение объема выполненных работ – до 100% должностного оклада;
- за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей – до 50% должностного оклада.

3.5. При возложении на работника исполнения обязанностей заведующего структурным подразделением, при его отсутствии, работнику устанавливается доплата в сумме разницы в окладах.

3.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности (за счет организации 3 дня), выплачиваемые работодателем.

3.7. Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится согласно статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расчёте оплаты за работу в праздничные и выходные дни для работников с пятидневной рабочей неделей использовать норму рабочего времени 40-часовой рабочей недели месяца, за который производится оплата.

При расчете оплаты за работу в праздничные и выходные дни для работников с суммированным учетом рабочего времени (сторожей) использовать фактически отработанное работником время в месяце, за который производится оплата.

При расчете оплаты за работу в выходные и праздничные дни учитывать оклад, доплаты стимулирующего и компенсационного характера.

3.8. Оплата за работу в ночное время производится согласно статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра оплачивается в повышенном размере – 35% должностного оклада. При расчёте оплаты труда за работу в ночное время используется среднегодовое количество часов текущего финансового года.

Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится согласно действующего законодательства (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Премирование из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

4.1. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, и иных работников образовательной организации.

4.1.1. Работникам образовательной организации может быть выплачена премия за счет средств высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

4.1.2. Премирование работников образовательной организации может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.1.3. Размер премии работникам образовательной организации устанавливается приказом директора образовательной организации.

4.1.4. Основными показателями премирования работников образовательной организации являются:

- 4.1.4.1. результаты работы образовательной организации в целом (по кварталам, полугодиям, за год) – до 20 000 рублей;
- 4.1.4.2. активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 15 000 рублей;
- 4.1.4.3. разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 5 000 рублей;
- 4.1.4.4. высокие производственные достижения – до 5 000 рублей;
- 4.1.4.5. высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – до 10 000 рублей;
- 4.1.4.6. выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, особый режим и график работы) – до 5 000 рублей;
- 4.1.4.7. конструктивная инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 5 000 рублей;
- 4.1.4.8. выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 3 000 рублей;
- 4.1.4.9. выполнение с надлежащим качеством обязанностей работником, привлечённым к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которого не были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушение установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации – до 3 000 рублей.
- 4.1.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам образовательной организации, либо отдельным работникам образовательной организации.
- 4.1.6. Работники образовательной организации могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 4.1.7. Порядок премирования работников определяется директором образовательной организации и оформляется приказом.
- 4.1.8. Порядок премирования директора образовательной организации определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

4.2. Иные выплаты работникам образовательной организации.

- 4.2.1. К данной категории выплат относится материальная помощь, выплачиваемая в порядке, установленном настоящим Положением, при наличии экономии фонда оплаты труда образовательной организации.
- 4.2.2. Материальная помощь может выплачиваться в случаях:
 - 4.2.2.1. длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами – до 8 000 рублей;
 - 4.2.2.2. наступления непредвиденных обстоятельств (обстоятельств непреодолимой силы, вызванные природой, пожар), подтвержденных соответствующими документами – до 8 000 рублей.
- 4.2.3. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора образовательной организации, изданный на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.
- 4.2.4. размер материальной помощи устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации в каждом случае индивидуально, исходя из наступивших обстоятельств и имеющихся средств в образовательной организации.
- 4.2.5. Решение принимается по результатам рассмотрения личного заявления работника и приложенных к нему документов, подтверждающих наступившие обстоятельства.
- 4.2.6. При отсутствии экономии фонда оплаты труда в образовательной организации комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации вправе отказать в выплате материальной помощи работнику.

Отказ в выплате материальной помощи оформляется протоколом соответствующего заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

КРИТЕРИИ
оценивания деятельности
учителя по проверке
тетрадей и письменных работ
по русскому языку, математике.

№ п/п	Показатели	Сроки предоставления материала	Количество баллов
1.	Качественное оформление домашних заданий и классных работ.	ежемесячно	1б.
2.	Регулярность проверки тетрадей.		1б.
3.	Способы проверки.		1б.
4.	Объективность оценивания работ.		2б.
5.	Выполнение требований к орфографическому режиму: · дата · красная строка · пропуск строки · поля · каллиграфия		0,5б. 0,5б. 0,5б. 0,5б. 0,5б.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам, административно-
управленческому, обслуживающему персоналу
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Приложение № 4
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

РАЗДЕЛ 1

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани (далее Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции), уставом ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани (далее – образовательная организация), Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в действующей редакции), Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и 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» (в действующей редакции), постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2018г. № 9 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 (в редакции постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 92, от 09.10.2009г. № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 12.10.2011г. № 575, от 27.10.2011г. № 702, от 21.06.2012г. № 287, от 25.09.2012г. № 475, от 21.03.2013г. № 107, от 30.10.2013г. № 582, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485 (редакция от 25.10.2012г.)) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011г. № 628 (в редакции постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2012г. № 586, от 14.08.2014г. № 482) «Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается», Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107) «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012г. № 576 (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739) «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Постановлением Правительства Самарской области

от 25.10.2012г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы», Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 14.11.2013г. № 620 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од (в редакции приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 8-од, от 10.01.2013г. № 3-од, от 28.06.2013г. № 281-од, от 04.09.2014г. № 278-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024г. № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерства образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам образовательной организации и распространяется на педагогических работников, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников образовательной организации.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования, совершенствования кадрового потенциала.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам образовательной организации за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору образовательной организации утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору образовательной организации устанавливается учредителем в соответствии с положением один раз в год (в январе – по итогам календарного года).

1.7. Размер стимулирующих выплат заведующему структурным подразделением «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани, устанавливается директором образовательной организации один раз в год (в январе – по итогам календарного года).

1.8. Настоящее Положение разрабатывается образовательной организацией, согласовывается с Управляющим советом образовательной организации, утверждается приказом директора образовательной организации.

2. Условия для назначения надбавок за эффективность (качество) работы работникам образовательной организации.

2.1. Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- 2.1.1. стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- 2.1.2. отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- 2.1.3. отсутствие дисциплинарных взысканий;
- 2.1.4. своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3. Условия для снижения и отмены надбавок за эффективность (качество) работы работникам образовательной организации.

3.1. Условиями для снижения надбавок за эффективность (качество) работы является наличие обоснованной жалобы. Надбавка снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений образовательной организации виновности работника. Снижение размера надбавки за эффективность (качество) работы производится на основании приказа директора образовательной организации с указанием причин снижения.

3.2. Условиями для отмены надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- 3.2.1. невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательной организации, указанных в данном Положении;
- 3.2.2. применение к работникам дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- 3.2.3. наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- 3.2.4. наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений образовательной организации виновности работника приказом директора образовательной организации;
- 3.2.5. при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора образовательной организации;
- 3.2.6. невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц образовательной организации.

4. Размер стимулирующего фонда образовательной организации.

4.1. Величина стимулирующего фонда образовательной организации устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановления Правительства Самарской

области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018г. № 9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в следующих размерах: 18,24% от фонда оплаты труда работников школы; 28,3% (реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования) и 23,2% (осуществление присмотра и ухода) от фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

4.2. Стимулирующий фонд расходуеться на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.3. Стимулирующий фонд директора образовательной организации составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

4.4. Стимулирующий фонд школы между различными категориями работников распределяется следующим образом: педагогический персонал – 60%; административно-хозяйственный персонал – 37%.

4.5. Стимулирующий фонд структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани распределяется следующим образом:

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

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

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

4.5.4. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитанниками) направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4.5.5. на выплаты работникам структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани, за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья детей (воспитанников) направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.6. Общая сумма, выплаченная в течение года заведующему структурным подразделением «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани выплат стимулирующего характера не должна превышать 3% стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

4.7 Стоимость 1 балла стимулирующего фонда школы определяется главным бухгалтером по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников или административно-управленческого, обслуживающего персонала делится на общее количество баллов, которое складывается из суммы максимально возможного количества баллов по каждой отдельной категории работников, умноженное на количество работников данной категории.

4.8. Стоимость 1 балла стимулирующего фонда структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани определяется главным бухгалтером по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего фонда оплаты труда по каждому блоку делится на общее количество баллов, которое складывается из суммы максимально возможного количества баллов по каждой отдельной категории работников данного блока, умноженное на количество работников данной категории.

5. Порядок установления стимулирующих выплат.

5.1. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации устанавливаются один раз в год ((в январе – по итогам календарного года) в соответствии с критериями оценки деятельности).

5.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист структурного подразделения, главный бухгалтер, заведующий хозяйством представляют аналитические материалы работников образовательной организации Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации, утвержденной приказом директора образовательной организации, до 25 числа текущего месяца.

5.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации направляет свое решение по итогам рассмотрения представленных аналитических материалов директору образовательной организации не позднее 28 числа текущего месяца.

5.4. Приказ директора образовательной организации об утверждении надбавки за эффективность (качество) работы работникам должен быть издан не позднее 30 числа текущего месяца.

5.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующему структурным подразделением устанавливаются директором образовательной организации.

5.6. Форма листа оценивания эффективности (качества) работы работников утверждается приказом директора образовательной организации.

6. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников образовательной организации.

6.1. Педагогические работники предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе, методисту структурного подразделения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 20 числа текущего месяца.

6.2. Материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно – воспитательной деятельности, предоставляют до 20 числа текущего месяца: работники бухгалтерии – главному бухгалтеру, обслуживающий персонал – заведующему хозяйством.

6.3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист структурного подразделения, главный бухгалтер, заведующий хозяйством в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа деятельности работников образовательной организации (проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу деятельности, посчитывают количество набранных баллов работниками) до 22 числа текущего месяца.

6.4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист структурного подразделения, главный бухгалтер, заведующий хозяйством представляют аналитические материалы работников Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации, утвержденной приказом директора образовательной организации, до 25 числа текущего месяца.

РАЗДЕЛ 2

2. Критерии и показатели качества труда работников школы для определения надбавок педагогическим работникам образовательной организации.

2.1. Критерии и показатели эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. Эффективность процесса обучения.			
	1 раз в год	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика – 1 балл; сохранение значения – 0,5 баллов;	1 б.
	1 раз в год	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла;	3 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50% – 75% - 1 балл; 76% – 100% - 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96% - 99% - 1 балл; 100% - 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету – 0,5 баллов; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 баллов; по четырем предметам – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95% - 99% - 1 балл; 100% - 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта	2 б.

		текущего года), от общего количества обучающихся: 96% - 99% - 1 балл; 100% - 2 балла;	
	1 раз в год	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов по ЕГЭ по предметам по выбору – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Положительная динамика или сохранение значения среднего бала ЕГЭ текущего года по ОО в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 0,5 баллов; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 баллов; по четырем и более предметам – 2 балла; сохранение значения – 1 балл;	2 б.
	1 раз в год	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов, выше – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 баллов; 3 и более человек – 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 баллов; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла;	3 б.
	1 раз в год	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% - 89% - 1 балл; 90% и более – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Количество обучающихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более – 1 балл; положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются);	2 б.

	1 раз в год	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) <i>(баллы суммируются)</i> ;	3 б.
	1 раз в год	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз (-ы): 100% - 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля детей, обучающихся в 5 – 11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 баллов; 6% - 10% - 1 балл; более 10% - 2 балла	2 б.
	ИТОГО		44 б.
2. Эффективность воспитательной работы.			
	1 раз в год	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) – 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)</i> ;	1 б.
	1 раз в год	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 баллов; свыше 50% - 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 баллов; региона – 1 балл; РФ – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	1,5 б.
	1 раз в год	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 баллов; региона – 1 балл; РФ – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	1,5 б.
	1 раз в год	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД «Юнармия», военно-патриотического отряда – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на муниципальном уровне – 0,5 баллов;	2 б.

		на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более – 1,5 баллов; на уровне области: 1-2 человека – 1,5 баллов; 3 и более – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла;	
	1 раз в год	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 баллов; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик – ученик; студент – ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному ОО – 0,5 баллов; выше показателя, декомпозированного ОО – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Проведение в каникулярный период на уровне ОО тематических профильных смен: 2 смены за учебный год – 1 балл; более 2-х смен за учебный год – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 баллов; выше – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79% - 0,5 баллов; 80% и более – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принимавших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	1 б.
	итого		17 б.
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения.			
	1 раз в год	Распространение педагогического опыта ОО в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балла; на российском или международном уровнях – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	1,5 б.
	1 раз в год	Наличие у работников ОО грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 баллов; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 баллов; на всероссийский уровень – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные	1 б.

		опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений – 0,5 баллов. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях – 0,5 баллов (<i>баллы могут суммироваться</i>);	
	1 раз в год	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов, выше – 1 балл	1 б.
	итого		5,5 б.
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования.			
	1 раз в год	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», от общего количества обучающихся 6-11 классов: в качестве участников: 1% и более – 0,5 баллов; в качестве зрителей: 5% и более – 0,5 баллов (<i>баллы могут суммироваться</i>);	1 б.
	1 раз в год	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80% - 90% - 0,5 баллов; 100% - 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов; выше – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов; выше – 1 балл	1 б.
	итого		5 б.
5. Эффективность управленческой деятельности.			
	1 раз в год	Результаты деятельности ОО в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла;	3 б.

	1 раз в год	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности ОО выше средних по образовательному округу – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошлый учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 баллов; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла;	2 б.
	1 раз в год	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора – 1 балл	2 б.
	итого		11 б.
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.			
	1 раз в год	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся ОО во время образовательного процесса – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе – 1,5 баллов;	1,5 б.
	1 раз в год	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в ОО (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) – 1 балл	1 б.
	итого		3,5 б.
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.			
	1 раз в год	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов; выше – 1 балл;	1 б.
	1 раз в год	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне образовательного округа - 0,5 баллов, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - 1 балл;	3 б.

		участие на областном уровне – 1,5 баллов, наличие победителей на областном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 баллов, наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла;	
	1 раз в год	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл; выше – 2 балла	2 б.
	итого		7 б.
Всего			93 балла

2.2. Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагогических работников.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Положительная динамика (1 балл) или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений (0,5 баллов) обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов (<i>учебный год</i>) по преподаваемому учителем предмету (-ам);	1 б.
1.2.	1 раз в год	Снижение численности (0,5 баллов) (отсутствие – 1 балл) обучающихся, переведенных на следующий год обучения сакадемической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов (<i>учебный год</i>);	1 б.
1.3.	1 раз в год	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего, основного общего, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО;	0,5 б.
1.4.	1 раз в год	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам): по одному предмету – 0,5 баллов; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 баллов;	1,5 б.
1.5.	1 раз в год	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам) составляет 100%;	0,5 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1.6.	1 раз в год	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне среднего значения по «образовательному округу» 10% - 15% от общего количества сдававших ОГЭ – 0,5 баллов; выше среднего значения по «образовательному округу» – более 15% - 1 балл;	1 б.
1.7.	1 раз в год	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ/ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): по одному предмету – 0,3 баллов; по двум предметам – 0,8 баллов; по трем предметам – 1 балл;	0,5 б.
1.8.	1 раз в год	Соответствие выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО составляет 100%;	0,5 б.
1.9.	1 раз в год	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%;	0,5 б.
1.9.	1 раз в год	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%;	0,5 б.
1.10.	1 раз в год	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%;	0,5 б.
1.11.	1 раз в год	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя, составляет 100%;	0,5 б.
1.12.	1 раз в год	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам): на уровне среднего значения по «образовательному округу» – 0,5 баллов; выше среднего значения по «образовательному округу» – 1 балл;	1 б.
1.13.	1 раз в год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК);	0,5 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1.14.	1 раз в год	Снижение численности (0,5 баллов) или отсутствие (1 балл) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов;	1 б.
1.15.	1 раз в год	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%;	0,5 б.
1.16.	1 раз в год	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%;	0,5 б.
1.17.	1 раз в год	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших);	0,5 б.
1.18.	1 раз в год	Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения, вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	0,5 б.
1.19.	1 раз в год	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: от 37% и выше на уровне: образовательного округа (муниципального образования) - 0,5 баллов; региона – 1 балл; РФ – 1,5 баллов;	1,5 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1.20.	1 раз в год	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа (муниципального образования) - 0,5 баллов; региона – 1 балл; РФ – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	1,5 б.
1.21.	1 раз в год	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик: выше, чем в среднем по ОО – 1 балл; имеет положительную динамику – 0,5 баллов;	1 б.
1.22.	1 раз в год	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня: имеет положительную динамику – 0,5 баллов; выше, чем в среднем по ОО: на уровне образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 баллов; региона – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов;	1,5 б.
1.23.	1 раз в год	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО: 65% - 0,5 баллов; более 65% - 1 балл;	1 б.
1.24.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений: да – (-) 1 балл; нет – 0,5 баллов;	0,5 б.
итого			20 б.
1. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
2.1.	1 раз в год	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа (1-2 победителя или призера) – 0,5 баллов, 3 и более победителей или призеров - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному МОиН СО на текущий период) – 1,5 баллов, 3 и более победителей или призеров – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	2,5 б.
2.2.	1 раз в год	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	2 б.
2.3.	1 раз в год	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников: на уровне декомпозированного показателя 80,5% - 0,5 баллов; выше декомпозированного показателя более 80,5% - 1 балл;	1 б.
2.4.	1 раз в год	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа: победитель – 1 балл, призер – 0,5 баллов; на региональном уровне: победитель – 1,5 баллов, призер – 1 балл; на всероссийском уровне: победитель – 2 балла, призер – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню, баллы могут суммироваться)</i> ;	3 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
2.5.	1 раз в год	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты: до 5% обучающихся – 0,5 баллов; 6% - 10% - 1 балл; более 10% - 1,5 баллов;	1,5 б.
2.6.	1 раз в год	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»: выше, чем в среднем по ОО: участник соревнований 1% и более – 0,5 баллов; в качестве болельщиков 5% и более – 0,5 баллов (<i>баллы могут суммироваться</i>); имеет положительную динамику – 0,5 баллов;	1 б.
2.7.	1 раз в год	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»;	1,5 б.
2.8.	1 раз в год	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся: на уровне декомпозированного показателя 80% - 0,5 баллов; выше декомпозированного показателя более 80% - 1 балл; имеет положительную динамику – 0,5 баллов;	1 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
2.9.	1 раз в год	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»: на уровне декомпозированного показателя 90% - 0,5 баллов; выше декомпозированного показателя более 90% - 1 балл. Доля обучающихся 6-11-х классов, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности): до 30% обучающихся – 0,5 баллов; 30% - 49% обучающихся – 1 балл; 50% - 69% обучающихся – 1,5 баллов; 70% - 84% обучающихся – 2 балла; 85% и более обучающихся – 2,5 баллов. Открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или иные региональные и федеральные проекты на профориентацию и самоопределение обучающихся: на уровне декомпозированного показателя 80% - 0,5 баллов; выше декомпозированного показателя более 80% - 1 балл; имеет положительную динамику – 0,5 баллов	3,5 б.
итого			17 б.
2. Результаты использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности ОО как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов;	1,5 б.
3.2.	1 раз в год	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: выше, чем в среднем по ОО – 1 балл; имеет положительную динамику – 0,5 баллов;	1 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
3.3.	1 раз в год	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся: в разрезе предметов: по одному предмету в одном классе на каждом уровне – 0,5 баллов; не менее двух предметов, чем в одном классе на каждом уровне – 1 балл; не менее двух предметов во всех классах на каждом уровне – 1,5 баллов. Внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 0,5 баллов;	2 б.
3.4.	1 раз в год	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора);	0,5 б.
3.5.	1 раз в год	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью: да – 0,5 баллов; нет – (-) 1 балл	0,5 б.
Итого			5,5 б.
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов (<i>оценивается по наивысшему уровню</i>);	1,5 б.
4.2.	1 раз в год	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов (<i>оценивается по наивысшему уровню</i>);	1,5 б.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
4.3.	1 раз в год	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространение результатов использования гранта: муниципальный уровень или уровень образовательного округа – 1 балл; региональный уровень – 1,5 баллов; всероссийский уровень – 2 балла;	2 б.
4.4.	1 раз в год	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа: победитель – 1 балл, призер – 0,8 баллов, участник – 0,5 баллов; на региональном уровне: победитель – 1,5 баллов, призер – 1 балл, лауреат – 0,8 баллов, обладатель специального приза – 0,8 баллов, обладатель благодарственного письма – 0,8 баллов, участник – 0,5 баллов; на всероссийском уровне: победитель – 2,5 баллов, призер – 2 балла, лауреат – 1,8 баллов, дипломант – 1,5 баллов, обладатель специального приза – 1 балл, обладатель благодарственного письма – 0,8 баллов, участник – 0,5 баллов;	3 б.
4.5.	1 раз в год	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период;	0,5 б.
4.6.	1 раз в год	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
4.7.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества ОО по модели педагог-педагог	1,5 б.
итого			10,5 б.
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.			

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
5.1.	1 раз в год	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса: на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО, 82% - 0,5 баллов; выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО, более 82% - 1 балл;	1 б.
5.2.	1 раз в год	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса;	0,5 б.
5.3.	1 раз в год	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов: более 70% обучающихся;	1 б.
5.4.	1 раз в год	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся;	0,5 б.
5.5.	1 раз в год	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещений, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	0,5 б.
итого			3,5 б.
Всего			56,5 баллов

2.3. Критерии и показатели эффективности (качества) работы учителя-логопеда:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода – год):	

1.1.1.	1 раз в год	учителя – логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие фонематических процессов» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие слоговой структуры слова» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие лексического строя речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие грамматического строя речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие связной речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «формирование письменной речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; <i>(баллы могут суммироваться по наивысшему баллу)</i>	7 б.
1.1.2.	1 раз в год	учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающиеся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие фонематических процессов» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие слоговой структуры слова» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие лексического строя речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов;	6 б.

		60% и и более – 1 балл; по разделу «развитие грамматического строя речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «формирование письменной речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; <i>(баллы могут суммироваться по наивысшему баллу)</i>	
1.2.	1 раз в год	Число обучающихся, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): участие на уровне образовательного округа – 0,5 баллов, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 1 балл, участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 1 балл, наличие победителей на региональном уровне и выше – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
1.3.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса;	0,5 б.
ИТОГО			18 б.
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
2.1.	1 раз в год	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не	1 б.

		реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом;	
2.2.	1 раз в год	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период – год: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 б.
итого			4 б.
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
3.1.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа: участник – 0,5 баллов, лауреат – 0,8 баллов, призер – 1 балл, победитель – 1,5 баллов; на региональном уровне: участник – 0,8 баллов, лауреат – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла; на всероссийском уровне: участник – 1 балл, лауреат – 1,5 баллов, призер – 2 балла; победитель – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
3.2.	1 раз в год	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
3.3.	1 раз в год	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): - на уровне ОО – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа – 1 балл (оценивается по наивысшему уровню);	1 б.
3.4.	1 раз в год	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - ОО – 1,5 баллов; - муниципалитета/образовательного округа – 2 балла; - региона – 2,5 баллов; - РФ – 3 балла; (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
3.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самой ОО (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла	2 б.

		<i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	
3.6.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных иными ОО (в зависимости от урона): на уровне муниципалитета/образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2,5 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	2,5 б.
3.7.	1 раз в год	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла; <i>(оценивается по наивысшему баллу);</i>	3 б.
3.8.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 б.
итого			16 б.
Всего			38 баллов

2.4. Критерии и показатели эффективности (качества) работы учителя-дефектолога:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максималь- ное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл;	4 б.

		по разделу «сенсорное развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов; 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «познавательное развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов; 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; по разделу «коммуникативное развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов; 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и и более – 1 балл; <i>(могут суммироваться по наивысшему баллу)</i>	
1.2.	1 раз в год	Число обучающихся, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): участие на уровне образовательного округа – 0,5 баллов, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 1 балл, участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 1 балл, наличие победителей на региональном уровне и выше – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);;</i>	1,5 б.
1.3.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса;	0,5 б.
ИТОГО			9 б.

2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
2.1.	1 раз в год	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом;	1 б.
2.2.	1 раз в год	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период – год: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3 б.
итого			4 б.
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
3.1.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа: участник – 0,5 баллов, лауреат – 0,8 баллов, призер – 1 балл, победитель – 1,5 баллов; - на региональном уровне: участник – 0,8 баллов, лауреат – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла; - на всероссийском уровне: участник – 1 балл, лауреат – 1,5 баллов, призер – 2 балла, победитель – 3 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	3 б.
3.2.	1 раз в год	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
3.3.	1 раз в год	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): - на уровне ОО – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа – 1 балл <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1 б.
3.4.	1 раз в год	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - ОО – 1,5 баллов; - муниципалитета/образовательного округа – 2 балла; - региона – 2,5 баллов; - РФ – 3 балла; (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	3 б.
3.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самой ОО (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов;	2 б.

		на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	
3.6.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных иными ОО (в зависимости от урона): на уровне муниципалитета/образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
3.7.	1 раз в год	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла; (оценивается по наивысшему баллу);	3 б.
3.8.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 б.
итого			16 б.
Всего			29 баллов

2.5. Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-психолога.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			

1.1.	1 раз в год	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере: 20% - 39% - 0,3 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов, 60% и более – 1 балл; - в эмоционально-волевой сфере: 20% - 39% - 0,3 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов, 60% и более – 1 балл; - в общении: 20% - 39% - 0,3 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов, 60% и более – 1 балл; <i>(баллы могут суммироваться по наивысшему баллу)</i>	3 б.
1.2.	1 раз в год	Реализация программ профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - отсутствие положительного результата за отчетный период - (- 1) балл; - наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступления в школу, переход из начальной школы в основную завершение основного общего образования, завершения среднего общего образования) – 0,5 баллов; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся – 1 балл; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологической безопасности образовательной среды – 1,5 баллов;	1,5 б.
1.4.	1 раз в год	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей (%): 60% - 70% - 0,5 баллов; 71% - 85% - 1 балл; - свыше 85% - 1,5 баллов;	1,5 б.

1.5.	1 раз в год	Результативность деятельности педагога-психолога по выявлению детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения обучающихся;	0,5 б.
1.6.	1 раз в год	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат)) (в зависимости от уровня): участник – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа: победитель – 1 балл, призер – 0,5 баллов; на региональном уровне: победитель (1 и более человек) – 1,5 баллов, призер – 1 балл; на всероссийском уровне: победитель – 2 балла, призер – 1 балл (баллы суммируются по наивысшему уровню);	3 б.
1.7.	1 раз в год	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	1,5 б.
1.8.	1 раз в год	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	1,5 б.
1.9.	1 раз в год	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51% - 60% - 0,5 баллов; 61% - 75% - 0,8 баллов; 76% - 85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 баллов;	1,5 б.
1.10.	1 раз в год	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51% - 60% - 0,5 баллов; 61% - 75% - 0,8 баллов; 76% - 85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 баллов;	1,5 б.

1.11.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51% - 60% - 0,5 баллов; 61% - 75% - 0,8 баллов; 76% - 85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 баллов;	1,5 б.
итого			18 б.
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
2.1.	1 раз в год	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках);	0,5 б.
2.2.	1 раз в год	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса: да – 1 балл; нет – (-) 1 балл	1 б.
итого			1,5 б.
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
3.1.	1 раз в год	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): участник – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа: лауреат – 1 балл, призер – 0,8 баллов; - на региональном уровне: лауреат – 1,5 баллов, призер – 1 балл; - на всероссийском уровне: лауреат – 2 балла, призер – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.2.	1 раз в год	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): участник – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа: лауреат – 1 балл, призер – 0,8 баллов; - на региональном уровне: лауреат – 1,5 баллов, призер – 1 балл; - на всероссийском уровне: лауреат – 2 балла, призер – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.

3.3.	1 раз в год	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
3.4.	1 раз в год	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
3.5.	1 раз в год	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
3.6.	1 раз в год	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
3.7.	1 раз в год	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы – 0,5 баллов; - методические рекомендации – 0,5 баллов; - методическое пособие – 0,5 баллов <i>(баллы могут суммироваться);</i>	1,5 б.
3.8.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом: 1% - 5% - 0,5 баллов; - свыше 5% - 10% - 1 балл; - более 10% - 1,5 баллов;	1,5 б.

3.9.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества ОО по модели педагог-педагог	1 б.
итого			14 б.
Всего			33,5 баллов

2.6. Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 6-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: 70% - 74% - 0,5 баллов; 75% - 79% - 1 балл; 80% и более – 1,5 баллов;	1,5 б.
1.2.	1 раз в год	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период, составляет 100%;	0,5 б.
1.3.	1 раз в год	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: - модульная дополнительная общеобразовательная программа – 0,5 баллов; - разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа – 0,5 баллов; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 0,5 баллов; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 0,5 баллов; - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 0,5 баллов (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу);	2,5 б.
1.4.	1 раз в год	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных программ для обучающихся с ОВЗ;	0,5 б.

1.5.	1 раз в год	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): 75% - 90% - 0,5 баллов; 91% - 100% - 1 балл	1 б.
итого			6 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня): - на муниципальном уровне и на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на уровне области – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(баллы могут суммироваться);</i>	3 б.
2.2.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях: - на муниципальном уровне – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа: 1-2 человека – 0,5 баллов, 3 и более человек – 1 балл; - на уровне области: 1-2 человека – 1 балл, 3 и более человек – 1,5 баллов; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(баллы могут суммироваться);</i>	4,5 б.
2.3.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня): - на муниципальном уровне и уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на уровне области – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(баллы могут суммироваться);</i>	3 б.

2.4.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период: 35% - 50% - 0,5 баллов; 51% - 75% - 1 балл; 76% и выше – 1,5 баллов;	1,5 б.
2.5.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период: 35% - 50% - 0,5 баллов; 51% - 75% - 1 балл; 76% и выше – 1,5 баллов;	1,5 б.
итого			13,5 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования: 60% - 75% - 0,5 баллов; 76% - 95% - 1 балл; 96% - 100% - 1,5 баллов;	1,5 б.
3.2.	1 раз в год	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования ОО через освещение на сайте ОО, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период: - на муниципальном уровне и на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на уровне области – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться)	3 б.
итого			4,5 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			

4.1.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	3 б.
4.2.	1 раз в год	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: 3-5 мероприятий и проектов – 0,5 баллов; 6 и более мероприятий и проектов – 1 балл;	1 б.
4.3.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа: наличие победителей и призеров – 0,5 баллов; - на региональном уровне: наличие победителей и призеров – 1 балл; - на всероссийском уровне: наличие победителей – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	3 б.
4.4.	1 раз в год	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться)	3 б.
4.5.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	1 б.
итого			11 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей.			
5.1.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: до 50% – 3 балла; свыше 50% – 6 баллов;	6 б.
5.2.	1 раз в год	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса;	0,5 б.

5.3.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5 б.
итого			7 б.
Всего			42 балла

2.7. Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-библиотекаря.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) за отчетный период (без учета выдачи учебников): до 45% – 0,5 баллов; свыше 45% – 1 балл;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Достижение значений средней посещаемости обучающимися за отчетный период (число посещений на количество читателей): до 20 посещений – 0,5 баллов; свыше 20 посещений – 1 балл;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Достижение значений средней читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей): 12 книговыдач – 0,5 баллов; свыше 12 книговыдач – 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Достижение значений средней читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчетный период (количество электронных книговыдач на количество читателей): от 10 до 12 книговыдач – 0,5 баллов; свыше 12 книговыдач – 1 балл;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса за отчетный период: до 75% от общего количества обучающихся – 0,5 баллов; свыше 75% от общего количества обучающихся – 1 балл;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Доля обучающихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса за отчетный период: до 20% от общего количества обучающихся – 0,5 баллов; свыше 20% от общего количества обучающихся – 1 балл;	1 б.

1.7.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период: да – 0,5 баллов, нет – (-) 1 балл	0,5 б.
итого			6,5 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i>	2 б.
итого			2 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период: до 10-ти разработок – 0,5 баллов; свыше 10-ти разработок – 1 балл;	1 б.
3.2.	1 раз в год	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период: да – 0,5 баллов; нет – (-) 1 балл	0,5 б.
итого			1,5 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	1,5 б.
4.2.	1 раз в год	Результативность участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа: наличие победителей и призеров – 1 балл; на региональном уровне: наличие победителей – 2 балла; на всероссийском уровне: наличие победителей – 3 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	3 б.

4.3.	1 раз в год	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне муниципального или на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> ;	2 б.
итого			6,5 б.
Всего			16,5 баллов

2.8. Критерии и показатели эффективности (качества) работы начальника отдела.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.			
1.1.	1 раз в год	отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков бюджетных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;	5 б.
1.2.	1 раз в год	отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	5 б.
1.3.	1 раз в год	правильное и рациональное планирование бюджета учреждения;	3 б.
1.4.	1 раз в год	действенный контроль за рациональным, экономичным использованием финансовых и материальных ресурсов учреждения;	5 б.
1.5.	1 раз в год	наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет;	5 б.
1.6.	1 раз в год	уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) учреждения.	2 б.
Всего			25 баллов

2.9. Критерии и показатели эффективности (качества) работы заведующего хозяйством.

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.			

1.1.	1 раз в год	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН;	5 б.
1.2.	1 раз в год	отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и работников (в рамках должностных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	5 б.
итого			10 б.
2. Эффективная организация использования материально-технических ресурсов.			
2.1.	1 раз в год	уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) учреждения;	2 б.
2.2.	1 раз в год	результаты выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	5 б.
итого			7 б.
Всего			17 баллов

2.10. Критерии и показатели эффективности (качества) работы обслуживающего персонала.

	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1 раз в год	результаты выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов в помещениях и на территории учреждения;	5б.
	1 раз в год	своевременное и качественное исполнение заявок работников учреждения по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций;	3 б.
	1 раз в год	качественное выполнение особо важных заданий, срочных и неотложных работ;	5 б.
		Всего	13 баллов
уборщик служебных помещений	1 раз в год	результаты выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов в помещениях учреждения;	5 б.
	1 раз в год	отсутствие жалоб со стороны работников учреждения к убираемым помещениям;	2 б.
		Всего	7 баллов
секретарь	1 раз в год	качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов;	5 б.

	1 раз в год	использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники, сети «Интернет»;	5 б.
		Всего	10 баллов
сторож	1 раз в год	результаты выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов в помещениях и на территории учреждения;	5 б.
	1 раз в год	отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	2 б.
		Всего	7 баллов

2.11. Средняя расчетная единица за один балл рассчитывается отдельно по каждой категории работников и утверждается приказом директора Учреждения.

РАЗДЕЛ 3

3. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

3.1. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

17-21,5 баллов – до 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани;

22 балла и более – от 2% до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

3.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Обеспечение качества дошкольного образования.			
1.1.	1 раз в год	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультации, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться);	3 б.
1.2.	1 раз в год	Доля родителей воспитанников образовательной организации, положительно оценивающих качество	4 б.

		услуг психолого-педагогической, методической, консультативной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 2 балла; 80% - 89% от общего числа родителей – 3 балла; 90% и более от общего числа родителей – 4 балла;	
1.3.	1 раз в год	Доля воспитанников образовательной организации с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 4 балла;	4 б.
1.4.	1 раз в год	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень – 3 балла, высокий уровень – 5 баллов	5 б.
Итого			16 б.
2. Эффективность организации воспитательной работы.			
2.1.	1 раз в год	Доля воспитанников образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% – 1 балл; 10% - 15% - 2 балла; 16% - 24% - 3 балла; более 24% - 4 балла;	4 б.
2.2.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников образовательной организации в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, утвержденных министерством образования Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла; победа на региональном уровне – 3 балла; (баллы могут суммироваться);	6 б.
2.3.	1 раз в год	Участие воспитанников образовательной организации в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие в первом (отборочном) этапе – 1 балл;	3 б.

		участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	
Итого			13 б.
3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников.			
3.1.	1 раз в год	Доля воспитанников образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности, от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 3 балла;	3 б.
3.2.	1 раз в год	Доля воспитанников образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше - участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% - 3 балла; свыше 30% - 4 балла (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru);	4 б.
3.3.	1 раз в год	Доля воспитанников образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 6% – 2 балла; 6-9% - 3 балла; 10% и выше - 4 балла;	4 б.
3.4.	1 раз в год	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников образовательной организации во время образовательного процесса	3 б.
3.5.	1 раз в год	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг: 85 - 90 баллов – 2 балла; 91 – 100 баллов – 3 балла	3 б.
Итого			17 б.
4. Эффективность управленческой деятельности.			
4.1.	1 раз в год	Результаты деятельности структурного подразделения в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл, на уровне региона – 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться);	9 б.
4.2.	1 раз в год	Длительность отсутствия воспитанников образовательной организации по причине болезни (по	3 б.

		итогах отчетного года): до 5 дней - 3 балла, от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл;	
4.3.	1 раз в год	Представление опыта работы деятельности образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться);	6 б.
4.4.	1 раз в год	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни здоровья воспитанников и сотрудников в образовательной организации, выполнение которых нахрдится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла; отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла (баллы могут суммироваться);	4 б.
4.5.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту Российской Федерации, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства;	1 б.
4.6.	1 раз в год	Организация в образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 - 3 студента – 2 балла; 4 и более студентов – 4 балла;	4 б.
4.7.	1 раз в год	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80% родителей – 2 балла; 81 – 100% родителей – 3 балла;	3 б.
4.8.	1 раз в год	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника: до 11 – 1 балл; от 11 до 13 – 2 балла; свыше 13 – 3 балла;	3 б.
Итого			33 б.
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.			

5.1.	1 раз в год	Наличие у педагогического коллектива образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, утвержденных министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла <i>При наличии подтверждающих документов;</i>	4 б.
5.2.	1 раз в год	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% – 1 балл; более 50% – 2 балла;	2 б.
5.3.	1 раз в год	Доля педагогических работников образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников образовательной организации: 10 – 19% - 1 балл; 20 – 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла;	3 б.
5.4.	1 раз в год	Участие 100% молодых педагогов образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; Участие педагогов образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3 б.
5.5.	1 раз в год	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за последних 3 года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100%;	3 б.
5.6.	1 раз в год	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников структурного подразделения: до 65% - 1 балл; 65% - 70% - 2 балла; свыше 70% - 3 балла;	3 б.
5.7.	1 раз в год	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников структурного подразделения:	3 б.

		свыше 11% - 1 балл; 10% - 11% - 2 балла; менее 100% - 3 балла	
Итого			21 б.
Всего			100 баллов

3.3. Критерии и показатели эффективности (качества) работы методиста структурного подразделения:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды групп, кабинетов специалистов индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО – 0,5 баллов, осуществляется творческий подход – 0,5 баллов <i>(баллы могут суммироваться);</i>	1 б.
1.2.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) воспитанников от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность методиста по методической и консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75% - 79% – 0,5 баллов; 80% - 89% - 0,8 баллов; 90% и более – 1 балл;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, структурного подразделения, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО): 20% - 24% воспитанников посещающих учреждения дополнительного образования – 0,5 баллов; 25% - 29% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 0,8 баллов; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста от участников образовательных отношений;	0,5 б.
1.5.	1 раз в год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК,	1,5 б.

		ПМПК);	
итого			5 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности): участие – 0,5 баллов; победа – 1 балл;	1 б.
2.2.	1 раз в год	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие в первом (отборочном) этапе – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 1,5 балла; победа во втором (очном) этапе – 2 балла;	2 б.
2.3.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): участие на уровне образовательного округа – 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 2 балла, участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 2 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
итого			6 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Качественная работа с информационными ресурсами: использование современных форм обработки информации, заполнение мониторингов, работа с автоматизированными информационными системами Е-услуги, АСУ РСО, АИС «Кадры в образовании» и др.;	1 б.
3.2.	1 раз в год	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; размещение актуальной информации о структурном подразделении на официальной странице в социальных сетях – 1 балл (баллы могут суммироваться);	2 б.
итого			3 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
4.2.	1	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на	1,5 б.

		выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	
4.3.	1 раз в год	Доля педагогов структурного подразделения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию, за отчетный период: до 90% - баллов; 91% - 100% - баллов;	1 б.
4.4.	1 раз в год	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период;	1 б.
4.5.	1 раз в год	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне структурного подразделения – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном или всероссийском уровне – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню);	1,5 б.
4.6.	1 раз в год	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
4.7.	1 раз в год	Наличие у методиста публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня): сетевые педагогические сообщества – 1 балл; на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном и (или) всероссийском уровне – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
4.8.	1 раз в год	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) (в зависимости от уровня): победитель/призер дистанционных конкурсов профессионального мастерства – 1 балл; на уровне образовательного округа: наличие победителей/призеров – 2 балла; на региональном и (или) всероссийском уровнях: участник – 2 балла; наличие победителей/призеров – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
4.9.	1 раз в год	Наличие у методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня): на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	1,5 б.

4.10.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог;	0,5 б.
4.11.	1 раз в год	Участие методиста в составе жюри, экспертных комиссий, творческих групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, в работе ПМПк: на уровне образовательной организации – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл (оценивается по наивысшему уровню);	1 б.
4.12.	1 раз в год	Руководство работой ПМПк структурного подразделения, организация работы по разработке индивидуально-ориентированных планов, коррекционных мероприятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья;	1 б.
итого			18 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.			
5.1.	1 раз в год	Доля воспитанников-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников 5 – 8 лет: от 5% до 10% – 0,5 баллов; от 11% до 19% - 0,8 баллов; свыше 20% - 1 балл (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru));	1 б.
5.2.	1 раз в год	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 5 – 8 лет: 1% – 1 балл; 2% - 1,3 балла; 3% и выше – 1,5 баллов;	1,5 б.
5.3.	1 раз в год	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	0,5 б.
итого			3 б.
Всего			35 баллов

3.4. Критерии и показатели эффективности (качества) работы воспитателей:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды групп ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,2 баллов; соответствует – 0,8 баллов; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 1 балл;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей)	1 б.

		воспитанников от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75% - 79% - 0,5 баллов; 80% - 89% - 0,8 баллов; 90% и более – 1 балл;	
1.3.	1 раз в год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, появляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): до 5 воспитанников – 0,5 баллов; до 12 воспитанников – 0,8 баллов; свыше 12 воспитанников – 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений;	0,5 б.
1.5.	1 раз в год	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, структурного подразделения, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО: 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 0,5 баллов; 25% - 29% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 0,8 баллов; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 1 балл;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей;	1 б.
1.7.	1 раз в год	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): 70% - 75% - 0,8 баллов; 76% - 84% - 1,2 балла; 85% и выше – 1,5 баллов;	1,5 б.
1.8.	1 раз в год	За сложность и напряженность в работе с детьми дошкольного возраста: в разновозрастной группе – 0,5 баллов; сложность контингента воспитанников (дети-инвалиды) – 0,5 баллов; в группе детей раннего возраста – 1 балл (баллы могут суммироваться);	1,5 б.
1.9.	1 раз в год	Использование инновационных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников;	0,5 б.
итого			9 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня): региональный уровень: участник – 0,5 баллов, призер – 1 балл,	3 б.

		победитель – 1,5 балла; федеральный уровень: участник – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла;	
2.2.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие в первом (отборочном) этапе – 1,5 балла; участие во втором (очном) этапе – 2,5 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла;	3 б.
2.3.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): участие на уровне образовательного округа – 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 2 балла, участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 2 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
ИТОГО			9 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН;	2 б.
3.2.	1 раз в год	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений;	2 б.
ИТОГО			4 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 балла; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
4.2.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): победитель/призер дистанционных конкурсов профессионального мастерства – 1 балл; на уровне образовательного округа: участник – 1 балл, победитель/призер – 1,5 баллов; на региональном уровне: участник/ обладатель благодарственного письма – 1,5 баллов; победитель/призер – 2 балла; на всероссийском уровне: участник/обладатель благодарственного письма – 2 балла; лауреат/дипломант/обладатель специального приза – 2,5 баллов; победитель/призер – 3 балла	3 б.

		<i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	
4.3.	1 раз в год	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника студента);	2 б.
4.4.	1 раз в год	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространения педагогического опыта: на уровне ОО – 0,5 баллов; на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном или всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
4.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	2 б.
4.6.	1 раз в год	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1 б.
4.7.	1 раз в год	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
4.8.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог;	2 б.
4.9.	1 раз в год	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и т.д.) проведение мероприятий, повышающих имидж структурного подразделения у родителей (законных представителей) воспитанников, общественности, в том числе в нерабочее время;	1 б.
итого			15 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.			
5.1.	1 раз в год	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): пропущено одним воспитанником по болезни не более 1,2 дня – 0,8 баллов; пропущено одним воспитанником по болезни не более 0,8 дня – 1,2 балла; пропущено одним воспитанником по болезни не более 0,5 дня – 1,5 балла;	1,5 б.
5.2.	1 раз в год	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6–8 лет основной группы здоровья: от 5% до 10% – 1 балл; от 11% до 19% - 1,3 балла; свыше 20% - 1,5 балла <i>(по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru);</i>	1,5 б.

5.3.	1 раз в год	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6–8 лет основной группы здоровья: 1% – 0,5 баллов; 2% - 0,8 баллов; 3% и выше – 1 балла;	1 б.
5.4.	1 раз в год	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5 б.
5.5.	1 раз в год	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников;	0,5 б.
5.6.	1 раз в год	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований;	0,5 б.
5.7.	1 раз в год	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса;	0,5 б.
итого			6 б.
Всего			43 балла

3.5. Критерии и показатели эффективности (качества) работы инструктора по физической культуре:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,2 баллов; соответствует – 0,8 баллов; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 1 балл;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) воспитанников от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75% - 79% - 0,5 баллов; 80% - 89% - 0,8 баллов; 90% и более – 1 балл;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, появляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): до 5 воспитанников – 0,5 баллов; до 12 воспитанников – 0,8 баллов; свыше 12 воспитанников – 1 балл;	1 б.

1.4.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений;	0,5 б.
1.5.	1 раз в год	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей;	1 б.
1.6.	1 раз в год	За сложность и напряженность в работе с детьми дошкольного возраста: в разновозрастной группе – 0,5 баллов; сложность контингента воспитанников (дети-инвалиды) – 0,5 баллов; в группе детей раннего возраста – 1 балл <i>(баллы могут суммироваться);</i>	1,5 б.
1.7.	1 раз в год	Разработка и использование в образовательной деятельности авторских пособий, в том числе для детей с ОВЗ;	1,5 б.
1.8.	1 раз в год	Использование инновационных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников;	0,5 б.
итого			8 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня): региональный уровень: участник – 0,5 баллов, призер – 1 балл, победитель – 1,5 балла; федеральный уровень: участник – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла;	3 б.
2.2.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): участие на уровне образовательного округа – 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 2 балла, участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 2 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 3 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	3 б.
итого			6 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН;	1 б.
3.2.	1 раз в год	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений;	1 б.

итого			2 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 балла; на всероссийском уровне – 2 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	2 б.
4.2.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): победитель/призер дистанционных конкурсов профессионального мастерства – 1 балл; на уровне образовательного округа: участник – 1 балл, победитель/призер – 1,5 баллов; на региональном уровне: участник/ обладатель благодарственного письма – 1,5 баллов; победитель/призер – 2 балла; на всероссийском уровне: участник/обладатель благодарственного письма – 2 балла; лауреат/дипломант/обладатель специального приза – 2,5 баллов; победитель/призер – 3 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	3 б.
4.3.	1 раз в год	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника студента);	2 б.
4.4.	1 раз в год	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространения педагогического опыта: на уровне ОО – 0,5 баллов; на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном или всероссийском уровне – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1,5 б.
4.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	2 б.
4.6.	1 раз в год	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл <i>(оценивается по наивысшему уровню);</i>	1 б.
4.7.	1 раз в год	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
4.8.	1 раз в год	Результаты участия в методической работе (открытые	1 б.

		занятия, развлечения, смотры-конкурсы и т.д.) проведение мероприятий, повышающих имидж структурного подразделения у родителей (законных представителей) воспитанников, общественности, в том числе в нерабочее время;	
итого			13 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.			
5.1.	1 раз в год	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): пропущено одним воспитанником по болезни не более 1,2 дня – 0,8 баллов; пропущено одним воспитанником по болезни не более 0,8 дня – 1,2 балла; пропущено одним воспитанником по болезни не более 0,5 дня – 1,5 балла;	1,5 б.
5.2.	1 раз в год	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6–8 лет основной группы здоровья: от 5% до 10% – 1 балл; от 11% до 19% - 1,3 балла; свыше 20% - 1,5 балла (<i>по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)</i>);	1,5 б.
5.3.	1 раз в год	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6–8 лет основной группы здоровья: 1% – 0,5 баллов; 2% - 0,8 баллов; 3% и выше – 1 балла;	1 б.
5.4.	1 раз в год	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5 б.
5.5.	1 раз в год	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников;	0,5 б.
5.6.	1 раз в год	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований;	0,5 б.
5.7.	1 раз в год	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса;	0,5 б.
итого			6 б.
Всего			35 баллов

3.6. Критерии и показатели эффективности (качества) работы музыкального руководителя:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			

1.1.	1 раз в год	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,2 баллов; соответствует – 0,8 баллов; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 1 балл;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) воспитанников от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75% - 79% - 0,5 баллов; 80% - 89% - 0,8 баллов; 90% и более – 1 балл;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, появляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): до 5 воспитанников – 0,5 баллов; до 12 воспитанников – 0,8 баллов; свыше 12 воспитанников – 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений;	0,5 б.
1.5.	1 раз в год	За сложность и напряженность в работе с детьми дошкольного возраста: в разновозрастной группе – 0,5 баллов; сложность контингента воспитанников (дети-инвалиды) – 0,5 баллов; в группе детей раннего возраста – 1 балл <i>(баллы могут суммироваться)</i> ;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Разработка и использование в образовательной деятельности авторских пособий, в том числе для детей с ОВЗ;	1 б.
1.7.	1 раз в год	Использование инновационных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников;	0,5 б.
ИТОГО			6 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня): региональный уровень: участник – 0,5 баллов, призер – 1 балл, победитель – 1,5 балла; федеральный уровень: участник – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла;	2 б.
2.2.	1 раз в год	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): участие на уровне образовательного округа – 1 балл, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 2 балла,	3 б.

		участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 2 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	
ИТОГО			5 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН;	1 б.
3.2.	1 раз в год	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений;	1 б.
ИТОГО			2 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 балла; на всероссийском уровне – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
4.2.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): победитель/призер дистанционных конкурсов профессионального мастерства – 1 балл; на уровне образовательного округа: участник – 1 балл, победитель/призер – 1,5 баллов; на региональном уровне: участник/ обладатель благодарственного письма – 1,5 баллов; победитель/призер – 2 балла; на всероссийском уровне: участник/обладатель благодарственного письма – 2 балла; лауреат/дипломант/обладатель специального приза – 2,5 баллов; победитель/призер – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
4.3.	1 раз в год	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника студента);	2 б.
4.4.	1 раз в год	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространения педагогического опыта: на уровне ОО – 0,5 баллов; на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном или всероссийском уровне – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	1,5 б.
4.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в	2 б.

		ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от урона): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	
4.6.	1 раз в год	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл (оценивается по наивысшему уровню);	1 б.
4.7.	1 раз в год	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
4.8.	1 раз в год	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и т.д.) проведение мероприятий, повышающих имидж структурного подразделения у родителей (законных представителей) воспитанников, общественности, в том числе в нерабочее время;	1 б.
итого			14 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.			
5.1.	1 раз в год	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5 б.
5.2.	1 раз в год	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников;	0,5 б.
5.3.	1 раз в год	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований;	0,5 б.
5.4.	1 раз в год	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,5 б.
итого			2 б.
Всего			29 баллов

3.7. Критерии и показатели эффективности (качества) работы учителя-логопеда:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максималь- ное количество баллов
4. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода – год):	

1.1.1.	1 раз в год	учителя – логопеда ДОО (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; по разделу «развитие фонематических процессов» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; по разделу «развитие слоговой структуры слова» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; по разделу «развитие лексического строя речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; по разделу «развитие грамматического строя речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; по разделу «развитие связной речи» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; <i>(могут суммироваться по наивысшему баллу)</i>	6 б.
1.1.2.	1 раз в год	учителя-логопеда ДОО (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; по разделу «фонематическое восприятие» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; <i>(могут суммироваться по наивысшему баллу)</i>	2 б.
1.2.	1 раз в год	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): - участие на уровне образовательного округа – 0,5 баллов, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 1 балл, - участие на региональном и (или) федеральном уровнях – 1 балл, наличие победителей на региональном уровне и выше – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню);;</i>	1,5 б.
1.3.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей),	1 б.

		положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	
1.4.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса;	0,5 б.
итого			13 б.
5. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом;	1 б.
3.2.	1 раз в год	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период – год: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 б.
итого			4 б.
6. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
3.1.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа: участник – 0,5 баллов, лауреат – 0,8 баллов, призер – 1 балл, победитель - 1,5 баллов; - на региональном уровне: участник – 0,8 баллов, лауреат – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла; - на всероссийском уровне: участник – 1 балл, лауреат – 1,5 баллов, призер – 2 балла; победитель – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
3.2.	1 раз в год	Повышение квалификации специалиста по приоритетным	0,5 б.

		направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	
3.3.	1 раз в год	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): - на уровне ОО – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа – 1 балл (оценивается по наивысшему уровню);	1 б.
3.4.	1 раз в год	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - ОО – 1,5 баллов; - муниципалитета/образовательного округа – 2 балла; - региона – 2,5 баллов; - РФ – 3 балла; (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
3.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самой ОО (в зависимости от уровня): - на уровне ОО – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне – 1,5 баллов; - на всероссийском или международном уровнях – 2 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.6.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - на уровне муниципалитета/образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на всероссийском или международном уровнях – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
3.7.	1 раз в год	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению	3 б.

		в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла; <i>(оценивается по наивысшему баллу);</i>	
3.8.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 б.
итого			16 б.
Всего			33 балла

3.8. Критерии и показатели эффективности (качества) работы учителя-дефектолога:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максималь- ное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): - по разделу «физическое развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; - по разделу «сенсорное развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; - по разделу «познавательное развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл; - по разделу «коммуникативное развитие» 20% - 39% - 0,2 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов; 60% и более – 1 балл <i>(могут суммироваться по наивысшему баллу);</i>	4 б.
1.2.	1 раз в год	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): - участие на уровне образовательного округа – 0,5 баллов, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 1 балл, - участие на региональном и (или) федеральном уровнях –	1,5 б.

		1 балл, наличие победителей на региональном уровне и выше – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	
1.3.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 баллов; - 61-75% - 0,8 баллов; - 76-85% - 1 балл;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса;	0,5 б.
Итого			9 б.
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
2.1.	1 раз в год	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом;	1 б.
2.2.	1 раз в год	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период – год: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 б.
Итого			4 б.
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
3.1.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа: участник – 0,5 баллов, лауреат – 0,8 баллов, призер – 1 балл, победитель -	3 б.

		1,5 баллов; - на региональном уровне: участник – 0,8 баллов, лауреат – 1 балл, призер – 1,5 баллов, победитель – 2 балла; - на всероссийском уровне: участник – 1 балл, лауреат – 1,5 баллов, призер – 2 балла; победитель – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	
3.2.	1 раз в год	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
3.3.	1 раз в год	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): - на уровне ОО – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа – 1 балл (оценивается по наивысшему уровню);	1 б.
3.4.	1 раз в год	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - ОО – 1,5 баллов; - муниципалитета/образовательного округа – 2 балла; - региона – 2,5 баллов; - РФ – 3 балла; (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) (оценивается по наивысшему уровню);	3 б.
3.5.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самой ОО (в зависимости от уровня): - на уровне ОО – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне – 1,5 баллов; - на всероссийском или международном уровнях – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.6.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - на уровне муниципалитета/образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на всероссийском или международном уровнях – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
3.7.	1 раз в год	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных	3 б.

		потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла; <i>(оценивается по наивысшему баллу);</i>	
3.8.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог;	1 б.
итого			16 б.
Всего			29 баллов

3.9. Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-психолога:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере: 20% -39% - 0,3 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов, 60% и более – 1 балл; - в эмоционально-волевой сфере: 20% -39% - 0,3 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов, 60% и более – 1 балл; - в общении: 20% -39% - 0,3 баллов, 40% - 59% - 0,5 баллов, 60% и более – 1 балл; <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3 б.
1.2.	1 раз в год	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - отсутствие положительного результата за отчетный период – (-1) балл; - наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл;	1 б.

1.3.	1 раз в год	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников – 1 балл; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников – 1,5 баллов; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 2 балла;	2 б.
1.4.	1 раз в год	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 балла; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
1.5.	1 раз в год	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1,5 баллов; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
1.6.	1 раз в год	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся (аналитическая справка по итогам анкетирования): 51% - 60% - 0,3 баллов; 61% - 75% - 0,5 баллов; 76% - 85% - 0,8 баллов; свыше 85% – 1 балл;	1 б.
1.7.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51% - 60% - 0,5 баллов; 61% - 75% - 0,8 баллов; 76% - 85% - 1 балл; свыше 85% – 1,5 баллов (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие);	1,5 б.

1.8.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений;	0,5 б.
1.9.	1 раз в год	Разработка и использование в образовательной деятельности авторских пособий, в том числе для детей с ОВЗ;	0,5 б.
1.10.	1 раз в год	Использование инновационных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников;	1 б.
итого			15 б.
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
2.1.	1 раз в год	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикаций в электронных сборниках);	1 б.
2.2.	1 раз в год	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: - да – 1 балл, - нет – (-1) балл;	1 б.
итого			2 б.
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
3.1.	1 раз в год	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа: - участник – 0,5 баллов, - лауреат – 0,8 баллов, - призер – 1 балл; на региональном уровне: - участник – 0,8 баллов, - лауреат – 1 балл, - призер – 1,5 баллов; на всероссийском уровне: - участник – 1 балл, - лауреат – 1,5 баллов, - призер – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.2.	1 раз в год	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа: - участник – 1 балл, - лауреат – 1,5 баллов, - призер – 2 балла; на региональном уровне: - участник – 1,5 баллов, - лауреат – 2 балла, - призер – 2,5 баллов;	3 б.

		на всероссийском уровне: - участник – 2 балла, - лауреат – 2,5 баллов, - призер – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню);	
3.3.	1 раз в год	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 0,5 баллов; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.4.	1 раз в год	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня): на уровне муниципалитета/образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню);	2,5 б.
3.5.	1 раз в год	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.6.	1 раз в год	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню);	2 б.
3.7.	1 раз в год	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы – 0,5 баллов; - методические рекомендации – 0,5 баллов; - методическое пособие – 0,5 баллов (баллы могут суммироваться);	1,5 б.
3.8.	1 раз в год	Доля родителей (законных представителей) от общего количества воспитанников, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное	1 б.

		родительство», проводимых педагогом-психологом: - 1% - 5% – 0,3 баллов; - от 5% до 10% – 0,5 баллов; - более 10% – 1 балл;	
3.9.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог;	1 б.
3.10.	1 раз в год	Повышение квалификации педагога-психолога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов;	0,5 б.
3.11.	1 раз в год	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и т.д.) проведение мероприятий, повышающих имидж структурного подразделения у родителей (законных представителей) воспитанников, общественности, в том числе в нерабочее время;	1 б.
итого			18,5 б.
Всего			35,5 баллов

3.10. Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.			
1.1.	1 раз в год	Сохраность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: 70% - 74% - 0,5 баллов; 75% - 79% - 1 балл; 80% и более – 1,5 баллов;	1,5 б.

1.2.	1 раз в год	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: - модульная дополнительная общеобразовательная программа – 0,5 баллов; - разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа – 0,5 баллов; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 0,5 баллов; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 0,5 баллов; - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 0,5 баллов (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу);	2,5 б.
1.3.	1 раз в год	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных программ для обучающихся с ОВЗ;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): 75% - 90% - 0,5 баллов; 91% - 100% - 1 балл	1 б.
итого			6 б.
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.			
2.1.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня): - на муниципальном уровне и на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на уровне области – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	3 б.

2.2.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях: - на муниципальном уровне – 0,5 баллов; - на уровне образовательного округа: 1-2 человека – 0,5 баллов, 3 и более человек – 1 балл; - на уровне области: 1-2 человека – 1 балл, 3 и более человек – 1,5 баллов; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	4,5 б.
2.3.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня): - на муниципальном уровне и уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на уровне области – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	3 б.
итого			10,5 б.
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.			
3.1.	1 раз в год	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования ОО через освещение на сайте ОО, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период: - на муниципальном уровне и на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на уровне области – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться)	3 б.
итого			3 б.
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.			
4.1.	1 раз в год	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	3 б.

4.2.	1 раз в год	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: 3-5 мероприятий и проектов – 0,5 баллов; 6 и более мероприятий и проектов – 1 балл;	1 б.
4.3.	1 раз в год	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа: наличие победителей и призеров – 0,5 баллов; - на региональном уровне: наличие победителей и призеров – 1 балл; - на всероссийском уровне: наличие победителей – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться);	3 б.
4.4.	1 раз в год	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательного округа – 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне – 1,5 баллов (баллы могут суммироваться)	3 б.
4.5.	1 раз в год	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	1 б.
итого			11 б.
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей.			
5.1.	1 раз в год	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: до 50% – 3 балла; свыше 50% – 6 баллов;	6 б.
5.2.	1 раз в год	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса;	0,5 б.
5.3.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5 б.
итого			7 б.
Всего			37,5 баллов

3.11. Критерии и показатели эффективности (качества) труда помощников воспитателей:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
-------	------------------	----------	--------------------------------

1. Надбавка из 13% стимулирующей части за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости			
1.1.	1 раз в год	За сложность и напряжённость в работе с детьми дошкольного возраста: в разновозрастной группе – 0,5 балла; сложность контингента воспитанников (дети-инвалиды) – 0,5 балла; в группе детей раннего возраста – 1 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i> ;	1,5 б.
итого			1,5 б.
2. Надбавка из 25% стимулирующей части за обеспечение высокой посещаемости воспитанников структурного подразделения			
2.1.	1 раз в год	Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками структурного подразделения: 70-75% - 0,8 баллов, 76-84% - 1,2 балла, свыше 85% - 1,5 балла;	1,5 б.
итого			1,5 б.
3. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
3.1.	1 раз в год	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников группы: пропущено одним воспитанником по болезни не более 1,2 дня – 0,8 баллов; пропущено одним воспитанником по болезни не более 0,8 дня – 1,2 балла; пропущено одним воспитанником не более 0,5 дня – 1,5 балла;	1,5 б.
3.2.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведения оздоровительных и профилактических мероприятий;	0,5 б.
3.3.	1 раз в год	Отсутствие замечаний по выполнению требований электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охраны труда, соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе.	0,5 б.
итого			2,5 б.
Всего			5,5 балла

3.12. Критерии и показатели эффективности (качества) работы бухгалтера:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Отсутствие просроченных кредиторских задолженно-	3 б.

		стей и остатков бюджетных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;	
1.2.	1 раз в год	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций;	0,5 б.
1.4.	1 раз в год	Своевременное и качественное предоставление отчетности в различные инстанции;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Наличие электронного документооборота с использованием сети «Интернет».	2 б.
Всего			7,5 балла

3.13. Критерии и показатели эффективности (качества) работы делопроизводителя:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Качественное выполнение срочных и неотложных работ, заявок;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Качественная организация документооборота, своевременное и качественное предоставление отчетности в различные инстанции;	2 б.
1.3.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности в помещениях структурного подразделения.	1 б.
Всего			4 балла

3.14. Критерии и показатели эффективности (качества) работы заведующего хозяйством:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			

1.1.	1 раз в год	Своевременное и качественное осуществление контроля за соблюдением санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Рациональное использование энергоресурсов;	0,5 б.
1.3.	1 раз в год	Отсутствие предписаний и замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и работников (в рамках должностных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	0,5 б.
1.5.	1 раз в год	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом);	0,5 б.
1.6.	1 раз в год	Качественная и своевременная подготовка к сезонным изменениям работы здания структурного подразделения;	1 б.
1.7.	1 раз в год	Высокая интенсивность труда, обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ;	1 б.
1.8.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения.	0,5 б.
Всего			6 баллов

3.15. Критерии и показатели эффективности (качества) работы повара:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб контролирующих органов и администрации учреждения к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации учреждения к хранению суточных проб, продуктов питания, приготовлению блюд, выдаче готовой продукции;	0,5 б.
1.3.	1 раз в год	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения по результатам снятия остатков продуктов питания;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Дифференцированный подход к приготовлению блюд	1 б.

		в соответствии с медицинскими показателями воспитанников;	
1.5.	1 раз в год	Выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения.	0,5 б.
Всего			4 балла

3.16. Критерии и показатели эффективности (качества) работы кухонного рабочего:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и администрации учреждения к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;	0,5 б.
1.2.	1 раз в год	Сохранность оборудования, посуды, инвентаря на пищеблоке;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Выполнение хозяйственных и погрузочно-разгрузочных работ, связанных с проведением различных мероприятий;	1 б.
1.4.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения.	0,5 б.
Всего			3 балла

3.17. Критерии и показатели эффективности (качества) работы кладовщика:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и администрации учреждения по ведению документации, своевременному её предоставлению в бухгалтерию учреждения;	0,5 б.
1.2.	1 раз в год	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и администрации	0,5 б.

		учреждения к организации и качеству питания, к хранению и соблюдению товарного соседства продуктов питания;	
1.3.	1 раз в год	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения по содержанию складского помещения и его оборудования в соответствии с требованиями СанПиН;	0,5 б.
1.4.	1 раз в год	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения по результатам снятия остатков продуктов питания;	1 б.
1.5.	1 раз в год	Выполнение хозяйственных и погрузочно-разгрузочных работ, связанных с проведением различных мероприятий;	1 б.
1.6.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения.	0,5 б.
Всего			4 балла

3.18. Критерии и показатели эффективности (качества) работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды:

	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Сохранность материально-технических ресурсов и эффективное использование энергоресурсов структурного подразделения;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Рациональное использование моющих, дезинфицирующих средств;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации учреждения к соблюдению графика сменности, маркировки постельного белья, спецодежды;	0,5 б.
1.4.	1 раз в год	Выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях структурного подразделения;	0,5 б.
Всего			3 балла

3.19. Критерии и показатели эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения;	2 б.
1.2.	1 раз в год	Своевременное и качественное исполнение заявок работников структурного подразделения по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций;	1 б.
1.3.	1 раз в год	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в асти организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением денежных средств).	1 б.
Всего			4 балла

3.20. Критерии и показатели эффективности (качества) работы вахтёра:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Оперативные и грамотные действия в экстренных ситуациях.	1 б.
Всего			2 балла

3.21. Критерии и показатели эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений:

	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов

1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Сохранность материально-технических ресурсов и эффективное использование энергоресурсов структурного подразделения;	0,5 б.
1.2.	1 раз в год	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения к качеству выполняемой работы;	0,5 б.
1.3.	1 раз в год	Выполнения требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической защищенности в помещениях структурного подразделения;	0,5 б.
Всего			1,5 балла

3.22. Критерии и показатели эффективности (качества) работы дворника:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, антитеррористической безопасности на территории структурного подразделения;	0,5 б.
1.2.	1 раз в год	Отсутствие жалоб со стороны администрации учреждения, работников структурного подразделения, родителей (законных представителей) воспитанников к убираемой территории.	0,5 б.
1.3.	1 раз в год	Высокая интенсивность труда по уборке территории учреждения в межсезонный период года, уход за зелёными насаждениями;	0,5 б.
1.4.	1 раз в год	Участие в погрузочно-разгрузочных работах, в вывозе мусора, субботниках.	0,5 б.
Всего			2 балла

3.23. Критерии и показатели эффективности (качества) работы сторожа:

№ п/п	Сроки оценивания	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Надбавка из 25% стимулирующей части за качество воспитания,			

создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1.1.	1 раз в год	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда, СанПиНов, нтитеррористической защищенности в помещениях и на территории структурного подразделения;	1 б.
1.2.	1 раз в год	Своевременное принятие мер по предупреждению, предотвращению и ликвидации ЧС.	1 б.
Всего			2 балла

РАЗДЕЛ 4.

4. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, и иных работников образовательной организации.

4.1. Работникам образовательной организации может быть выплачена премия за счет средств высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

4.2. Премирование работников образовательной организации может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.3. Размер премии работникам устанавливается приказом директора образовательной организации.

4.4. Основными показателями премирования работников образовательной организации являются:

4.4.1. результаты работы образовательной организации (по кварталам, полугодиям, за год) – до 20 000 рублей;

4.4.2. активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 15 000 рублей;

4.4.3. разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 5 000 рублей;

4.4.4. высокие производственные достижения – до 5000 рублей;

4.4.5. высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – до 10 000 рублей;

4.4.6. выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, особый режим и график работы) – до 5 000 рублей;

4.4.7. конструктивная инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 5 000 рублей;

4.4.8. выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 3 000 рублей;

4.4.9. выполнение с надлежащим качеством обязанностей работником, привлечённым к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которого не были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушение установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации – до 3 000 рублей.

4.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, либо отдельным работникам образовательной организации.

4.6. Работники образовательной организации могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.7. Порядок премирования работников определяется директором образовательной организации и оформляется приказом.

4.8. Порядок премирования директора образовательной организации определяется учредителем – Западным управлением министерства образования Самарской области.

5. Иные выплаты работникам образовательной организации.

5.1. К данной категории выплат относится материальная помощь, выплачиваемая в порядке, установленном настоящим Положением, при наличии экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

5.2. Материальная помощь может выплачиваться в случаях:

5.2.1. длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами – до 8 000 рублей;

5.2.2. наступления непредвиденных обстоятельств (обстоятельств непреодолимой силы, вызванные природой, пожар), подтвержденных соответствующими документами – до 8 000 рублей.

5.3. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора образовательной организации, изданный на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

5.4. Размер материальной помощи устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам в каждом случае индивидуально, исходя из наступивших обстоятельств и имеющихся средств в образовательной организации.

5.5. Решение принимается по результатам рассмотрения личного заявления работника и приложенных к нему документов, подтверждающих наступившие обстоятельства.

5.6. При отсутствии экономии фонда оплаты труда в образовательной организации комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации вправе отказать в выплате материальной помощи работнику.

Отказ в выплате материальной помощи оформляется протоколом соответствующего заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ПОЛОЖЕНИЕ

дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, ненормированный рабочий день работникам образовательной организации.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в образовательной организации.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

2.1. В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации повару предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда в количестве 7 календарных дней.

2.2. В соответствии со статьёй 119 Трудового кодекса Российской Федерации заведующему структурным подразделением, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, начальнику отдела, заведующему хозяйством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 календарных дней.

2.3. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников в соответствии с ч. 2 ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью один календарный день. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных доплатах работникам
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани,
занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда

Приложение № 6
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.09.1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечни работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организации учреждений системы государственного образования СССР».

1.2. Источниками доплат является специальный фонд школы и экономия базовой части фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани.

1.3. Доплаты могут быть установлены на определённый период времени или за выполнение конкретного объёма работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.4. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящимся в отпуске, с временной нетрудоспособностью выплата доплат производится за фактически отработанное время.

2. Компенсационные доплаты.

2.1. Компенсационные доплаты устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу от 4% и не более 24%, на основании специальной оценки труда.

2.2. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности (за счет организации 3 дня), выплачиваемые работодателем.

2.3. Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится согласно статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При расчёте оплаты за работу в праздничные и выходные дни использовать норму рабочего времени 40-часовой рабочей недели месяца, за который производится оплата.

2.4. Оплата за работу в ночное время производится согласно статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра оплачивается в повышенном размере – 35% должностного оклада. При расчёте оплаты труда за работу в ночное время используется среднегодовое количество часов текущего финансового года.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах обеспечения работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
специальной одеждой, специальной обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

Приложение № 7
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

1. Общие положения.

1.1. В соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты).

1.2. Средства индивидуальной защиты выдаются работникам в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

1.3. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производятся за счет средств работодателя.

2. Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1.	Библиотекарь	халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных помещений	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: сапоги резиновые перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3.	Гардеробщик	халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	костюм хлопчатобумажный фартук хлопчатобумажный с нагрудником рукавицы комбинированные зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке валенки или сапоги утепленные галоши на валенки в остальное время года дополнительно плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
5.	Повар	костюм хлопчатобумажный передник хлопчатобумажный колпак хлопчатобумажный ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
6.	Кухонный рабочий	фартук прорезиненный с нагрудником сапоги резиновые перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	костюм брезентовый костюм хлопчатобумажный сапоги резиновые	1 на 1,5 года 1 на 9 месяцев 1 пара

		рукавицы комбинированные перчатки резиновые респиратор зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке брюки на утепляющей прокладке	6 пар дежурные дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
8.	Помощник воспитателя	халат хлопчатобумажный фартук прорезиненный с нагрудником перчатки из полимерных материалов	2 1 1 пара
9.	Кладовщик	халат хлопчатобумажный косынка рукавицы (перчатки)	2 1 1 пара
10.	Грузчик	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные косынка	1 1 пара 1
11.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	халат хлопчатобумажный с нагрудником косынка хлопчатобумажная костюм хлопчатобумажный сапоги резиновые перчатки резиновые рукавицы комбинированные	2 1 1 1 пара дежурные 4 пары

3. Нормы обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц
1.	Дворник	работы, связанные с загрязнением	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Уборщик служебных помещений	работы, связанные с загрязнением, синтетические моющие средства, хлорамин, другие дезинфицирующие средства	мыло, защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

			начала работы), регенерирующий восстанавливающий крем для рук	
3.	Рабочий по комплексно- му обслуживанию и ре- монту зданий	работы, связанные с загрязнением	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Кладовщик	работы, связанные с загрязнением	мыло	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Согласована
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждена
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ 1-ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

ФОРМА расчётного листка

Приложение № 8
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

Расчетный листок за месяц год
ФИО

таб. №

Код	Расшифровка	и	м/г	д./ч./%	Сумма
Остаток на начало месяца					
Всего начислено					
Всего удержано					
Итого, сумма на руки					
Долг на конец месяца					
Дополнительная информация					
Стандартные налоговые вычеты					

Выдача расчётного листка производится каждому работнику под роспись в журнале выдачи расчётных листков не позднее двух рабочих дней до дня наступления срока выдачи заработной платы (12 число каждого месяца).

Директор ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Просвирнина Л.В.

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Климанова О.В.

Председатель профсоюзного комитета
структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

Куляшова Т.С.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани

_____ О.В. Климанова

председатель профсоюзного
комитета структурного подразделения
«Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
28.12.2024г.

Утверждено
приказом ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани от 09.01.2025г.
№ -ОД
директор ГБОУ СОШ № 9
г. Сызрани
_____ Л.В. Просвирнина

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

Приложение № 9
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
на 2025 – 2027 годы.

.

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
протокол № 3 от 28.12.2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПГ СП «Детский сад № 16»
ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Т.С. Куляшова
Протокол от 28.12.2024г. № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ №9 г. Сызрани
_____ Л. В. Просвирнина
09.01.2025г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА										
работников СП «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани на 2025 год										
Администрация и профсоюзная группа структурного подразделения «Детский сад №16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2025 года руководство структурного подразделения «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:										
№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Организационные мероприятия										
1	Разработка инструкций по охране труда	шт.	-	бесплатно	по мере необходимости	заведующий структурным подразделением, уполномоченный по ОТ				
2	Прохождение курсовой подготовки по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС.	чел	4	4 000	в течение года	заведующий структурным подразделением				
II. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия в структурном подразделении «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани										

3	Организация периодического медицинского осмотра (обследования) работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, приобретение медицинских книжек, голограмм.	чел.	50	30 849	в течение года	заведующий структурным подразделением	-	-	-	-
III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты в структурном подразделении «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани										
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"	чел.	11	20 000	в течение года	уполномоченный по ОТ, заведующий хозяйством	11	11	-	-
5	В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или свя-	шт.	21	7 000	по мере необходимости	уполномоченный по ОТ, заведующий хозяйством	21	19	-	-

	занных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.									
IV. Технические мероприятия в структурном подразделении «Детский сад № 16» ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани										
6	Проверка диэлектрических перчаток	шт.	2	1 000	2 раза в год	заведующий хозяйством	-	-		
7	Общий технический осмотр здания, территории, игровой площадки с написанием акта обследования	шт.	2	бесплатно	август, май	ответственный за ОТ, заведующий хозяйством	-	-		
8	Обеспечение первичными средствами пожаротушения (техническое обслуживание)	шт.	15	3 000	ноябрь	заведующий хозяйством	-	-		

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ О.В. Климанова

Протокол от 28.12.2024г. № 6

Директор ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани
_____ Л. В. Просвирнина
09.01.2025г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работников ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани на 2025 год
Администрация и профсоюзный комитет ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2025 года руководство ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол- во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяже- лых физических работ	
							всего	в т.ч. жен- щин	всего	в т.ч. жен- щин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Организационные мероприятия.										
1	Разработка инструкций по охране труда	шт.	-	бесплатно	по мере необхо- димости	директор, уполномоченный по ОТ				
2	Прохождение курсовой подготовки по охране тру- да, пожарной безопасности, ГО и ЧС.	чел	3	4,8	в течение года	директор				
II. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.										
3	Организация периодическо- го медицинского осмотра (обследования) работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Рос-	чел.	15	10,039	в течение года	директор	-	-	-	-

	сии от 12.04.2011 № 302н, приобретение медицинских книжек, голограмм.									
III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.										
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"	чел.	1	17,00	в течение года	уполномоченный по ОТ, заведующий хозяйством	1	1	-	-
5	В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства ин-	шт.	1	1,00	по мере необходимости	уполномоченный по ОТ, заведующий хозяйством	1	-	-	-

	дивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.									
IV. Технические мероприятия в ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани										
6	Проверка диэлектрических перчаток	шт.	2	0,520	2 раза в год	заведующий хозяйством	-	-		
7	Общий технический осмотр здания, территории, игровой площадки с написанием акта обследования	шт.	2	бесплатно	август, май	ответственный за ОТ, заведующий хозяйством	-	-		
8	Обеспечение первичными средствами пожаротушения (техническое обслуживание)	шт.	15	7,13	ноябрь	заведующий хозяйством	-	-		

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью
160 листов (сто шестьдесят листов)

Директор ГБОУ СОШ № 9 г. Сызрани  Л.В.Просвирнина

Председатели первичных
Профсоюзных организаций: О.В. Климанова

Т.С. Куляшова

28 декабря 2024г.