«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____ Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и
миграционной политики Самарской области

Регистрационный № _____ от _____ 2024 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)
_____
(должность, Ф.И.О. и подпись)

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0483 2024
от «26» 09 2024 г.
консультант Н.А. Мусина
(должность, Ф.И.О.)

Содержание.

I.	Общие положения.	3-5
II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	5-9
III.	Рабочее время и время отдыха.	9-15
IV.	Оплата и нормирование труда.	15-18
V.	Социальные гарантии и льготы.	18-19
VI.	Охрана труда и здоровья.	19-22
VII.	Поддержка молодых педагогов.	22-23
VIII.	Дополнительное профессиональное образование работников.	23-25
IX.	Гарантии профсоюзной деятельности.	25-29
X.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	29-30
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	30
XII.	Заключительные положения.	31-32
Приложения:		
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка.	33-55
Приложение № 2	Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам образовательной организации.	56-62
Приложение № 3	Положение о наставничестве.	63-69
Приложение № 4	Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников.	70-79
Приложение № 5	Положение о премировании.	80-85
Приложение № 6	Положение о распределении специального фонда оплаты труда.	86-90
Приложение № 7	Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам.	91-208
Приложение № 8	Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью (СИЗ)	209-211
Приложение № 9	Соглашение по охране труда на 2024 год	212-214

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024–2026 годы, утвержденное Министерством просвещения РФ, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ от 27 марта 2024 г.

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

– Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Гордеевой Любови Евгеньевны (далее – работодатель);

– Работники образовательной организации в лице их представителей – первичных профсоюзных организаций в лице председателей первичных профсоюзных организаций (далее – выборные органы первичных профсоюзных организаций) Заушниковой Татьяны Александровны, Конновой Алёны Александровны и Галицковой Наталии Станиславовны.

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 подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое 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 свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое 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 (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ 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. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать 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 27 сентября 2024 года и действует по 26 сентября 2027 года 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. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.1. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы *(Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик)*.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись 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 подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.3. 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, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

В трудовом договоре конкретизировать трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Предусматривать, в том числе такие обязательные условия труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы; размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для с учителей руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

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

2.2.4. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный

трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме 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 трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.8. 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 не позднее чем за три месяца.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата 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:

– предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);

– проработавшие в организации свыше 10 лет;

– одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

– награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

– председатель и члены профсоюзной организации;

– работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо

заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя

работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.20. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

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 трудового распорядка (***приложение 1***), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки РФ.

Для работников структурных подразделений исходя из 5-дневной рабочей недели устанавливается продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей общеразвивающих групп, групп комбинированной направленности – 36 часов в неделю;
- для учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования – 36 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для старшей медицинской сестры – 39 часов в неделю.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. 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 (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 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, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

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

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся 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 учетом выполняемой работы.

3.12. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Работодатель и председатели ППО обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю.

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

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.17. 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 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 3 статьи 113 ТК РФ.

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

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

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

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

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с 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 (ст. 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.

3.21. 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 извещен не позднее чем за две недели до его начала.

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– за работу во вредных условиях труда –7 дней;

– за ненормированный рабочий день –3 дня;

– в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (***приложение 2***);

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.(приложение №2).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.27.1. 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.

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

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.27.4. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 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, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

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: 26 число месяца – за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50/50.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка формируются из программы 1С бухгалтерии зарплата.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (***приложение 7).***

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% 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 исполнения 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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 численного состава класса, подгруппы 2 раза в год (на 01.09. и 01.01. текущего учебного года);

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

– при получении высшего образования.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

1) государственными наградами:

орден Почёта;

орден Дружбы;

орден «За заслуги перед Отечеством»;

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;

медаль Пушкина;

2) ведомственными (отраслевыми) наградами:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С.Выготского;

медаль «За безупречный труд и отличие»;

медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно – технологического развития»;

нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почётный наставник»;

«За верность профессии»;

«Молодость и Профессионализм»;

«Молодой учёный»;

и полученными до 13.01.1999 года:

«Отличник просвещения СССР»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 2 500 руб.

4.10. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.12. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

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

4.14. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно-значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.15. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

− при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

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

− до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

− по окончанию длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

− по окончанию исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;

− возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

− в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

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

− при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

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 (гл. 10, 11 ТК РФ);

– при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

– при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

– по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);

– при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

– при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 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 РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

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

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

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

5.2.4. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивать ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

VI. Охрана труда и здоровья.

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения 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 приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

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 РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке, 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 ТК РФ, 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 ***(приложение 8).***

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.6. Профсоюзный комитет:

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

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

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

несчастного случая на производстве;

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

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

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

6.7. Стороны договорились**:**

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

VII. Поддержка молодых педагогов

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[1];
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

[1] Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. Дополнительное профессиональное образование работников

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая

работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей[2].

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем[3].

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя[4].

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника[5]. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с

---

[2] Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

[3] Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

[4] Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

[5] С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя[6], в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

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

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

[6]Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. 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.

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

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.3.6. 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.

9.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 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.

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

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

– принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

– составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

– установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

– установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

– утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

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

– сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

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

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.9. 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 (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

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

9.11. 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 ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

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

X. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

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

10.14. Совместно с работодателем и работниками вырабатывать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

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

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

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Рассматривать в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, осуществляются по взаимному согласию обеих сторон.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2 Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам образовательной организации;

приложение № 3 Положение о наставничестве;

приложение № 4 Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников;

приложение № 5 Положение о премировании;

приложение № 6 Положение о распределении специального фонда оплаты труда;

приложение № 7 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам;

приложение № 8 Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью (СИЗ)

От работодателя:

Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцекина городского округа Сызрань Самарской области

_____ Л.Е. Гордеева

М.П.

23.09.2024 г.

От работников:

Председатели первичных профсоюзных организаций

_____ Т.А.Заушникова

_____ А.А.Коннова

_____ Н.С. Галицкова

23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

1. Общие положения.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань (далее – образовательная организация) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры, а также психиатрическое освидетельствование. При поступлении на работу работник проходит медицинский осмотр за свой счет. По истечению 3-х месяцев сумма, затраченная на прохождение медицинского осмотра, а также психиатрическое освидетельствование будет возвращена работнику в полном объеме за счет работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации).

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

е) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине образовательная организация по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;

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

– страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета (АДИ-РЕГ);

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

– документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется образовательной организацией.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

– ознакомить работника с Уставом образовательной организации и Коллективным договором;

– ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

– проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктажи оформляются в журналах установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

– заявление о приеме на работу;

– согласие на обработку персональных данных;

– копии документов об образовании;

– копии аттестационных листов;

– копии документов о повышении квалификации и профессиональной переподготовки;

– копии приказов о назначении, перемещении, увольнении;

– справка о наличии (отсутствии) судимости;

– трудовой договор;

– должностная инструкция;

– личная карточка работника (форма Т-2);

– автобиография;

– копия трудовой книжки;

– договор об индивидуальной материальной ответственности (если должность её предусматривает).

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

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

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник образовательной организации имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

3.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

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

3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

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

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

(ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

3.3. Работник образовательной организации обязан:

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

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного

осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ;

3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

3.5.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

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

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

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений;

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

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

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

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;

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

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению образовательной организации;

3.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.6.11. соблюдать Устав образовательной организации, Положение о структурном подразделении, настоящие Правила;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов образовательной организации;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.8. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.14.осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации;

4.2.19. Материальная ответственность образовательной организации наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

4.2.20. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

4.2.21. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

4.2.22. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.2.23. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Режим работы образовательной организации определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора образовательной организации.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся (воспитанников) в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы образовательной организации;

б) нормативных правовых актов Минобрнауки РФ;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

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

5.3. Режим работы руководителя образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Административно-хозяйственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается руководителем образовательной организации.

Для некоторых категорий работников (сторожа, вахтеры) по согласованию с профсоюзным органом Учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени (отчетный период – год).

5.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки РФ.

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки РФ.

5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

5.13. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.14. При определении учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

5.16. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным

планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.19. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.20. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации. Воспитатели работают по графику, утвержденному директором образовательной организации.

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

5.21. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки РФ, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.22. При возложении на учителей, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.23. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.24. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.25. Выполнение педагогической работы учителями образовательной организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.26. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы,

предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.27. При составлении графика дежурств в образовательной организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.28. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

5.29. При наличии возможности образовательная организация составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.30. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первой четверти (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.31. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.32. При составлении расписаний занятий образовательная организация исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные

перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.33. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.34. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонком) о его начале, а прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом руководителя образовательной организации, и в перерывах между занятиями.

Учитель несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемены и до окончания урока.

5.35. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору образовательной организации и его заместителям в целях контроля.

5.36. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.37. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

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

С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.38. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

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

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

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

5.42. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.43. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.44. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

5.45. Недельная нагрузка педагогических работников структурных подразделений закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Недельная нагрузка, объем которой больше или меньше часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. У воспитателей, старших воспитателей, педагогов–психологов, методистов она составляет 36 часов; у воспитателей, непосредственно осуществляющих, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю; у музыкальных руководителей (работников) 24 часа в неделю; у инструкторов по физической культуре 30 часов за ставку заработной платы; у учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов работы с детьми. Режим 36-часовой (25 часовой) рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем одновременной работы двух воспитателей в течение 6, (5) часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни другим причинам в соответствии с графиком рабочего времени и приказа о суммированном учете рабочего времени утвержденного директором.

5.46. Рабочее время педагогических работников структурных подразделений, связанное с проведением НОД и режимных моментов в период

присмотра и ухода за детьми в ДОО. Нормативные документы педагогических работников по ведению образовательного процесса в ДОО утверждается директором.

К рабочему времени относится следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- заседание методического объединения;
- заседание ПМПк;
- групповые родительские собрания;
- общие собрания трудового коллектива.

5.47. Для работников ГБОУ СОШ №6 г.о. Сызрань, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор;
- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер.

Для работников структурных подразделений ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань, реализующего программы дошкольного образования, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- руководитель структурным подразделением;
- заведующий хозяйством
- специалист по закупкам.

5.48. Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

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

6. Время отдыха.

6.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

а) перерывы в течение рабочего дня (смены);

б) ежедневный (междусменный) отдых;

в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

г) нерабочие праздничные дни;

д) отпуска.

6.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон договора и закреплена в трудовом договоре. Работа педагогического, обслуживающего, административно-хозяйственного персонала осуществляется согласно графику:

Работники школы:

работники	время работы	перерыв на обед
директор	8.00 – 16.30 10.30 – 19.00	12.00 – 12.30
зам. директора по УВР	8.00 – 16.30 10.30 – 19.00	12.00 – 12.30
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9.00 – 16.42	не предусмотрен
заведующий хозяйством	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
главный бухгалтер	8.30 – 17.00	12.00 – 12.30
бухгалтер	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
педагог-библиотекарь	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30
секретарь	8.30 – 17.00	12.00 – 12.30
педагог-организатор	9.00 – 16.42	во время рабочего времени
педагог-психолог	9.00 – 16.42	во время рабочего времени
педагог дополнительного образования	9.00 – 12.36	не предусмотрен
специалист по охране труда	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
вахтер	7.00 – 19.00	во время рабочего времени
сторож	19.00 – 7.00	во время рабочего времени
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00 – 16.30	12.00 – 12.30

Работники структурных подразделений:

работники	время работы	перерыв на обед
руководитель структурным подразделением	8.30 – 17.00	12.30 – 13.00
учитель-логопед	9.00 – 13.00	не предусмотрен
методист	8.00 – 15.42	12.30 – 13.00
воспитатель	7.00 – 14.12 11.48 – 19.00	во время рабочего времени
инструктор по физической культуре	8.00 – 14.30	12.00 – 12.30
музыкальный руководитель	8.00 – 13.22	12.00 – 12.30
педагог-психолог	8.00 – 15.42	12.30 – 13.00
учитель-дефектолог	9.00 – 13.00	не предусмотрен
педагог дополнительного образования	9.00 – 12.36	не предусмотрен
заведующий хозяйством	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
старшая медицинская	8.00 – 16.22	12.30 – 13.00

сестра, медицинская сестра	9.00 – 17.22	13.30 – 14.00
делопроизводитель	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
бухгалтер	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
специалист по закупкам	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
кладовщик	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
повар	1 смена с 6.00 – 14.30 2 смена с 7.00 – 15.30 3 смена с 8.30 – 17.00	12.00 – 12.30 13.00 – 13.30 14.00 – 14.30
кухонный рабочий	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
кастелянша	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
помощник воспитателя	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
грузчик	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
сторож	19.00 – 7.00	во время рабочего времени
техник-программист	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
дворник	7.30 – 16.00	12.00 – 12.30
вахтер	7.00 – 19.00	во время рабочего времени
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
уборщик служебных помещений	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00
инспектор по кадрам	8.00 – 16.30	12.30 – 13.00

6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

6.2.3. Учителю, воспитателю, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Вахтеру, сторожу, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, смены перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени на рабочем месте.

6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

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

6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

6.3.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.3.4. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

6.6.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

6.6.2. Работникам образовательной организации предоставляются отпуска без сохранения заработанной платы в соответствии с требованиями ст.128 Трудового кодекса РФ.

6.7. Учет рабочего времени организуется образовательной организацией в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение первого рабочего дня) информирует администрацию и предоставляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.8. В период организации образовательного процесса (в период урока, занятия) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительности уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков;
- курить в помещениях и на территории образовательной организации;
- отвлекать обучающихся (воспитанников) во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и прочих;

- отвлекать педагогических и руководящих работников образовательной организации в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- пользоваться мобильным телефоном.

6.9. Педагогическим работникам структурного подразделения, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск:

- воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре - 56 дней;

- руководитель структурного подразделения, методист, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог -56 дней.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем образовательной организации.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации заносятся в трудовую книжку работника.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за

собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

8.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять взыскание до истечения полугода со дня его применения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения трудового коллектива работников образовательной организации.

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ РАБОТНИКАМ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательной организации в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности (ст.116 ТК РФ).

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 (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам школы с ненормированным рабочим днем.

2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

− директор;
− заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
− заведующий хозяйством;
− главный бухгалтер.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 календарных дня.

3. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам школы предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

− председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
− за работу без больничного листа в календарном году - 3 календарных дня;

3.2. В соответствии со ст. 23 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.:

− работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.3. В соответствии с частью 2 статьи 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью 2 (два) календарных дня. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

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

- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 2 календарных дней;

4. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам структурных подразделений «Детский сад № 36», «Детский сад № 69» с ненормированным рабочим днем.

4.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:
- завхоз;
- руководитель СП.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 календарных дня.

4.3. В соответствии со ст.116 ТКРФ следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:
- специалист по закупкам – 3 календарных дня.

5. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам структурных подразделений, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

5.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:
- поварам – 7 дней;
- старшей медицинской сестре – 12 дней (ст. 350 ТК РФ).

6. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска работникам структурных подразделений.

6.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:
- председателям ППО структурных подразделений - 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - 1 календарный день;
- в количестве 3 календарных дней пользуются работники, не имеющие в течение года листов нетрудоспособности (ст. 116 ТК РФ);
- за общественную активность – по договоренности сторон.

6.2. В соответствии со ст. 23 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.:
- работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.3. В соответствии с частью 2 статьи 41 ТК РФ работникам структурных подразделений, которые приняли решение пройти вакцинацию против новой

коронавирусной инфекции, по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью 2 (два) календарный день. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

7. Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами до 18-ти лет

7.1. На основании Постановления Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (действует с 01.09.2023 г.):

7.1.1 одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

7.1.2. однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

8. Дополнительные неоплачиваемые отпуска работникам образовательной организации.

8.1. Общее количество дней дополнительного неоплачиваемого отпуска за календарный год не должно превышать 14 дней.

8.2. Правом получения дополнительного неоплачиваемого отпуска могут пользоваться все работники в случае:

- смерть близких родственников (дети, родители) в количестве 5 календарных дней;
- вступление в брак в количестве 3 календарных дней;
- при рождение ребёнка в семье в количестве 1 календарного дня;
- работающим пенсионерам по старости 14 календарных дней в году;
- матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет в количестве 14 календарных дней.

8.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в количестве 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, детей) в количестве 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства в количестве 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу в количестве 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника, детей работника в количестве 3 календарных дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

9. Порядок и условия предоставления длительного отпуска.

9.1. Длительный неоплачиваемым дополнительный отпуск сроком до 1 года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности с начала трудовой. Порядок исчисления непрерывного педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000 года № 3570 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», зарегистрированном Минюстом России 05.03.2001г., регистрационный № 2593, ст. 335 ТК РФ.

9.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации (п.7 Приказа Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года").

9.3. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательной организации не менее чем за 1 месяц до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Администрация образовательной организации обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 15 дней со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

9.4. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора образовательной организации.

9.5. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске директор образовательной организации вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

9.6. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;

- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательного учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

9.7. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

9.8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника образовательной организации.

9.9. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательной организации. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательной организации не менее, чем за 1 месяц. В случае замещения его должности другим работником, принятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

9.10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

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

10. Порядок предоставления отгулов.

10.1. Отгулы предоставляются сотрудникам образовательной организации за дополнительные часы или дни работы, не предусмотренные ежедневным графиком работы.

10.2. Отгул предоставляется из расчета 1 день за 8 дополнительных часов работы в период с 01 сентября по 31 мая текущего учебного года.

10.3. Отгулы используются во время каникул. В период осенних, весенних, зимних каникул сотрудник имеет право взять подряд несколько отгулов, но не более пяти.

10.4. В отдельных случаях отгулы могут предоставляться сотруднику в качестве поощрения за особые достижения в работе.

10.5. Сотрудник должен заблаговременно проинформировать руководителя образовательной организации о датах своих отгулов.

10.6. Отгулы оплачиваются по средней заработной плате.

10.7. Неиспользованные отгулы не переносятся на следующий учебный год и не оплачиваются дополнительно.

10.8. Предоставление отгулов оформляется приказом директора образовательной организации.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

_____Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

1. Общие положения.

1.1. Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставник - опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествам, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.3. Правовой основой института наставничества в Учреждении являются Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, настоящее Положение, Устав Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества в школе.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора образовательной организации.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений, руководитель структурного подразделения, методист структурного подразделения.

3.3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе, руководитель структурного подразделения подбирают наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков гибкостью в общении;

- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности;

- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школы;

- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данной образовательной организации.

3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами/вновь принятыми педагогическими работниками без опыта работы одновременно.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического совета.

3.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок один год.

3.8. Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.9. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков/занятий в определенном классе/группе (по определенной тематике).

3.10. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.11. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.12. За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения.

3.13. Наставники вправе создавать орган общественного самоуправления – совет наставников.

4. Обязанности и права наставника.

4.1. Наставник должен:

4.1.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.1.2 Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

4.1.3 Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста. Его отношение к проведению уроков/занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, увлечения, круг досугового общения;

4.1.4 Знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами образовательной организации;

4.1.5 Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

4.1.6 Проводить необходимое обучение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

4.1.7 Давать конкретные задания; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

4.1.8 Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.1.9 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применению мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

4.1.10 Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

4.1.11 Анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

4.1.12 Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектив, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. С согласия руководителя подключать других сотрудников образовательной организации для дополнительного обучения молодого специалиста;

4.2.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. Обязанности и права молодого специалиста.

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

5.1.1 Изучать Федеральный закон №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

5.1.2 Выполнять план профессионального становления в установлены сроки;

5.1.3 Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

5.1.4 Правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

5.1.5 Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

5.1.6 Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем образовательной организации.

5.2. Молодой специалист имеет право:

5.2.1 Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

5.2.2 Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

5.2.3 Повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

6. Руководство работой наставника.

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагаются на заместителя директора по УВР образовательной организации, методиста СП.

6.1.1 Заместитель директора по УВР, методист СП обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;
- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;
- определять меры поощрения наставников;
- рассматривать на заседании методического совета планы работы наставников;
- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;

- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставников;

-заслушивать и утверждать на заседаниях методического совета отчеты молодого специалиста и наставника.

7. Документы, регламентирующие наставничество.

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

-приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;

- планы работы педагогического и методического советов

-протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- план профессионального становления молодого специалиста;

- дневник работы наставника.

8. Права наставника.

8.1. Получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Обязанности молодого специалиста/вновь принятого работника без опыта работы.

9.1. В период наставничества молодой специалист/вновь принятый работник без опыта работы обязан:

- изучать нормативно-правовые акты, определяющие требования к организации образовательного процесса в школе, к его результатам, должностные обязанности педагога, требования охраны труда и техники безопасности, права и обязанности обучающихся и их родителей (законных представителей);
- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития воспитанников;
- использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые занятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства, заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.

- правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

10. Права молодого специалиста/вновь принятого работника без опыта работы

- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы молодого специалиста, давать по ним разъяснения;
- посещать организации социальных партнеров по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию в организациях системы повышения квалификации;
- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

Положение

об оплате труда и порядке установления доплат

и надбавок к должностным окладам работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым Кодексом РФ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, 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, постановление Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 «Об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Постановление № 431 от 29.10.2008 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, и учреждений, созданных для реализации отельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», постановление Правительства Самарской области от 08.12.2017 № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» , распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486 «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», №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-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 и науки Самарской области от 03.07.2017 № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 ««Об

оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

1.2. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Учреждения, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников Учреждения (далее - работников), определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.3. Положение и изменения к настоящему Положению принимается на общем собрании работников Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. Фонд оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда: работников школы и работников структурных подразделений, расположенных по адресам ул. Интернациональная, д.141, ул. Интернациональная, д.141 А, пер. Молодежный, д. 10.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 ««Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «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».

2.2.2. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения (школы) осуществляется по формуле

$$ФОТ=N \times D \times H$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников образовательного учреждения,

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

D – соотношение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника),установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

Н – количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

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:

- Базового фонда , который включает:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) в сумме до 5000,00 рублей;
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в сумме до 25 000,00 рублей;

- специального фонда оплаты труда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и других дополнительные виды работ);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание

Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
-доплаты за работу в вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

- стимулирующего фонда, который включает:

- выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда, доплаты педагогическим работникам, доплаты АХП и МОП.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования.

2.3.1 Фонд оплаты труда работников структурного подразделения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

- Базовая часть фонда оплаты труда составляет 71,7% от ФОТ работников структурного подразделения.

В состав базовой части заработной платы 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 составляет 28,3% от ФОТ работников структурного подразделения. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплата директору Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда;

- доплата руководителю структурного подразделения в размере не более 10% от стимулирующего фонда, доплаты работникам структурного подразделения 87% от стимулирующего фонда, а именно:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования

и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплату помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощника воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

2.4. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.5. Заработная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением, штатным расписанием Учреждения.

2.6. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

2.8. Указанные в настоящем Положении выплаты (кроме материальной помощи и социальных пособий) 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.

2.9. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и социальных пособий), учитываются при расчете средней заработной платы.

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

2.11. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

3. Установление и выплата заработной платы работников школы.

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

ЗПп=Сч х Н х Уп х 4,2 х Кгр х Ккв х Кзн + Д + 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.

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

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

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

При количестве обучающихся менее фактической наполняемости класса за программы углубленного уровня в рамках профильного обучения могут применяться дополнительные коэффициенты:

группа от 1 до 8 человек - 3;

группа от 9 до 12 человек - 2;

группа от 13 до 16 человек - 1,5;

группа от 17 до 20 человек - 1,2;

более 20 человек – 1.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается согласно Постановлению Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

3.3. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре по формуле

ЗПр=ЗПсрКрККвКзн + Ср,

где ЗПр – заработная плата руководителя Учреждения,

ЗПср–средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждении, за январь и за сентябрь,

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

1-я группа – 1,8

2-я группа – 1,4

3-я группа – 1,2

4-я группа – 1,1

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя Учреждения, 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.

3.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения 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=ЗПсрКрККвКзн,

где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, 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.

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

3.6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей ГБОУ устанавливается приказом руководителя Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

3.7. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора, заключенного в установленном порядке, и штатного расписания Учреждения 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).

3.8. Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому,

обслуживающему персоналу Учреждения (школы) и выплачиваются ежемесячно.

3.9. Выплаты из специального фонда устанавливаются работникам школы в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

4. Установление и выплата заработной платы работников структурных подразделений.

4.1. Заработная плата работника структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада (далее-базового оклада),
- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);

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 работы;

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

- стимулирующих выплат (доплат и надбавок), премий и иных поощрительных выплат.

4.2. Установленные работнику доплаты исчисляются в суммовом выражении. Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения и выплачиваются ежемесячно.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

Положение
о премировании работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК и НК РФ, иным нормативным правовым актам и устанавливает порядок и условия премирования работников ГБОУ СОШ № 6 г.о Сызрань (далее – Учреждение).

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников и обеспечения мотивации их труда в качественном проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повешении эффективности выполнении плановых заданий, добросовестном и ответственном отношении к труду, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы, повышении результативности трудовой деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников всех категорий, состоящих в списочном составе, занятых на основном месте, а также выполняющих обязанности по совместительству.

1.4. Премирование работников по результатам выполнения ими работ – право предприятия, но не его обязанность. Размер премий сотрудников зависит от объемов и качества, выполняемых сотрудниками работ, а также общего финансового состояния Учреждения и ряда других факторов, способных повлиять на размер и факт начисления премий.

1.5. Положение и изменения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Выплаты предусмотренные настоящим Положением учитываются при расчете средней заработной платы и включаются в расходы на оплату труда.

2. Порядок назначения и выплаты премии

2.1. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год. Премирование работников по итогам месяца не влияет на принятие решения о премировании тех же работников по итогам работы за квартал или год.

2.2. Предложение о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, а по структурному подразделению руководитель структурного подразделения.

2.3. Внесенное предложение о премировании согласовывается с председателем профсоюзного комитета и руководителем Учреждения.

2.4. Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.5. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, пожарной и технической безопасности, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное и своевременное выполнение плановых заданий и мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся и воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;

- объективность и достоверность предоставляемой информации;

- личный трудовой вклад в достижение целей и решение задач Учреждения по итогам месяца, квартала, полугодия и года.

2.6. Премия не выплачивается либо размер премии может быть снижен в случае:

- нарушения режима работы Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, Устава, коллективного договора или иных локально-нормативных актов Учреждения;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- нарушение сроков или объемов выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- наличие обоснованных претензий и жалоб к работнику, нареканий и взысканий;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения, упущения и искажения в отчетности;

- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

- непрерывный период работы в Учреждении составляет менее 1 месяца;

- увольнение по собственному желанию.

2.7. Решение о премировании может быть принято в отношении всего коллектива, в том числе и внешних совместителей, а также в отношении отдельных работников. Премирование работника по основной должности не влияет на принятие решения о его премировании по внутреннему совместительству.

2.8. Премии могут носить единовременный и постоянный характер.

2.9. Выплата премий производится в дни выплаты заработной платы, как за первую, так и за вторую половину месяца, установленные коллективным договором.

3. Показатели премирования (виды премий)

3.1. Материальное стимулирование может быть выражено в виде:

- доплат за выполнение объемных показателей, сложность, напряженность и высокое качество работ;
- поощрительных выплат разового характера.

3.2. Премии за выполнение объемных показателей, сложность, напряженность и высокое качество работ могут быть назначены:

- за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;

- за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;

- за высокие показатели в работе Учреждения в целом или отдельно взятого работника (высокая успеваемость обучающихся, своевременное и качественное внесение данных в различные информационные системы, официальный сайт bus.gov.ru, официальный сайт Учреждения, работа в социальных сетях и т.п., конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений);

- систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

- оказание помощи в работе с молодыми специалистами (вновь принятыми специалистами, не имеющими опыта работы по данной специальности);

- привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;

- за новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;

- руководителю структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением;

- методисту за высокие достижения организационно-методической работы;

- работникам за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;

- завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, воспитанников, сотрудников учреждения;

- инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- педагогическим работникам за качественную организацию среды структурного подразделения: своевременная работа с сайтом педагога, наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;

- сотрудникам учреждения за социально-значимую работу в общественных мероприятиях.

3.3. Поощрительные выплаты разового характера выплачиваются за счет имеющейся экономии и могут быть назначены в следующих случаях:

а) к праздничным и юбилейным датам (согласно Письму Комиссии по государственным наградам при президенте РФ от 29.12.1993 г. № А 24-16 юбилейными датами принято считать – 50,55, 60,65 и т.д.;

б) по итогам работы за год.

4. Порядок расчета и утверждения премии

4.1. Источником выплаты премии является сложившаяся на конец месяца, квартала, полугодия, года экономия фонда оплаты труда после уплаты всех текущих обязательств Учреждения по заработной плате перед работниками Учреждения.

Работникам ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени

4.2. Премиальный фонд рассчитывается отдельно для работников школы и работников структурного подразделения. Премиальный фонд школы является

единым для всех работников школы, равно как и премиальный фонд структурного подразделения является единым для всех работников структурного подразделения.

4.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, перечисленные в п. 3.2, выплачивается фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени.

4.4. Для расчета премий, перечисленных в п. 3.2, устанавливаются следующие размеры:

№п/п	Показатель премирования	Размер доплат в рублях
4.4.1	за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;	до 35 000,00
4.4.2	за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;	до 25 000,00
4.4.3	систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;	до 25 000,00
4.4.4	оказание помощи в работе с молодыми специалистами (вновь принятыми специалистами, не имеющими опыта работы по данной специальности);	до 5 000,00
4.4.5	за высокие достижения и показатели в работе Учреждения в целом или отдельно взятого работника (высокая успеваемость учащихся, своевременное и качественное внесение данных в различные информационные системы, официальный сайт bus.gov.ru, официальный сайт Учреждения, работа в социальных сетях и т.п.), за конструктивное инициативное, творческое, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений;	до 25 000,00 до 10 000,00
4.4.6	привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;	до 5 000,00
4.4.7	за новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;	до 10 000,00
4.4.8	руководителю структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением;	до 20 000,00

4.4.9	методисту за высокие достижения организационно-методической работы;	до 20 000,00
4.4.10	работникам за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;	до 10 000,00
4.4.11	завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, воспитанников, сотрудников структурного подразделения;	до 20 000,00
4.4.12	инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;	до 5 000,00
4.4.13	педагогическим работникам за качественную организацию среды структурного подразделения: своевременная работа с сайтом педагога, наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;	до 15 000,00
4.4.14	сотрудникам учреждения за социально-значимую работу в общественных мероприятиях;	до 5 000,00
4.4.15	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.);	до 10 000,00
4.4.16	качественное выполнение требование пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда;	до 10 000,00
4.4.17	образцовое содержание территорий учреждений.	до 10 000,00
4.4.18	выполнение работ высокой напряженности и интенсивности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	до 14459,50
4.4.19	За сопровождение на ГИА – 9 , ГИА-11	до 3 000

4.5. Поощрительные выплаты разового характера, перечисленные в п. 3.3. начисляются фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени и носят единовременный характер.

4.6. Для расчета премий, перечисленных в п. 3.3, устанавливаются следующие размеры:

Показатели премирования	Размер премии в рублях
а) к юбилейным датам;	3000,00
б) по итогам работы за год	до 50 000,00

4.7. Конкретный размер премий, их характер устанавливается приказом руководителя с согласованием с председателем профсоюзного комитета.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____ Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

о распределении специального фонда оплаты труда

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым Кодексом РФ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, и учреждений, созданных для реализации отельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Положения об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам и уставом государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 6 имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры доплат и надбавок к должностным окладам из специального фонда оплаты труда, порядок и условия их выплаты с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет).

1.3. Положение и изменения к настоящему Положению принимается на общем собрании работников Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. Специальный фонд оплаты труда Учреждения.

2.1. Размер специального фонда оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам Учреждения.

2.2. Специальный фонд оплаты труда работников школы включает в себя следующие доплаты и надбавки:

а) доплаты педагогам за проверку тетрадей и письменных работ;

б) доплаты педагогам за заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами;

в) доплаты педагогам за работу с родителями;

г) другие доплаты за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

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

е) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

ж) доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие дни, за сверхурочную работу.

2.3. Специальный фонд оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования отдельно не выделяется и включается в состав базовой части фонда оплаты труда.

2.4. Доплаты и надбавки могут быть установлены как основным работникам, так и работающему по совместительству (внешнему и внутреннему).

3. Порядок начисления и размеры доплат и надбавок к должностным окладам из специального фонда оплаты труда

3.1. Доплата педагогам за проверку тетрадей и письменных работ.

3.1.1 При определении размера доплаты педагогам за проверку тетрадей и письменных работ учитывается периодичность и объем данной проверки. Устанавливается следующий размер указанной доплаты:

- для учителей начальных классов – до 12% от начисленной заработной платы за часы по начальной школе (без учета внеурочной деятельности);
- для учителей русского языка и литературы – до 10% от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);
- для учителей математики – до 10% от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);
- учителям химии, биологии, физики, географии, иностранного языка – до 5% от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);
- учителям истории, обществознания – до 3% от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);

3.2. Доплата педагогам за заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами.

Доплату за заведование кабинетами установить в размере не более 1000 рублей.

3.3. Другие доплаты за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

- музыкальное сопровождение внеклассных и внешкольных мероприятий не более 4500 руб.;

- выполнение работы педагога-навигатора в проекте «Билет в будущее» не более 1000 руб.;

- выполнение обязанностей куратора проекта «Билет в будущее» не более 1000 руб.;

- за ведомственные награды (в том числе медали, почетные звания, отраслевые нагрудные знаки и другие награды, соответствующие профилю выполняемой работы) не более 2500 руб.;

- за ведение школьного сайта не более 10000 руб.;

- за работу в социальных сетях не более 5000 руб.;

- за ведение документации по питанию обучающихся не более 3500 руб.;

- за дистанционную работу не более 5000 руб.;

- за работу ГО и ЧС не более 2000 руб.;

- выполнение обязанностей лаборанта по химии не более 1500 руб.;

- выполнение обязанностей лаборанта по физике не более 1500 руб.;

- выполнение обязанностей лаборанта по биологии не более 1500 руб.;

- выполнение обязанностей лаборанта УЛО не более 1000 руб.;

- выполнение обязанностей председателя профкома не более 3000 руб.;

- выполнение обязанностей оператора АСУ РСО не более 3000 руб.;

- организация обучающихся в спортивных мероприятиях в школе, городе, округе, регионе не более 1500 руб.;

- за руководство методическим объединением не более 2000 руб.;

- за наставничество не более 1000 руб.

3.4. Доплаты за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения – не более 5000 руб.

3.5. Доплата педагогическим работникам за работу с родителями – не более 1000 руб.

3.6. Данные доплаты и надбавки, а также их размеры в твердой сумме выплачиваются ежемесячно на основании анализа работы сотрудников, устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.7. Доплаты и надбавки, перечисленные в п. 3.1 – 3.2; 3.4 – 3.6 устанавливаются 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября с учетом количества учащихся на указанные даты, и утверждаются приказом директора Учреждения. Расчет производится пропорционально отработанному времени.

3.8. Доплаты, указанные в п. 3.3, рассчитываются пропорционально отработанному времени. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

4. Иные выплаты работникам школы.

4.1. Компенсационные надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра) – 35% должностного оклада работника;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем согласно действующему законодательству.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

_____Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

ПОЛОЖ ЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

Раздел 1

1.1. Общие положения

1.1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат (далее -Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки самарской области от 19.02.2009 № 25-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»;
- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

- Постановления Правительства Самарской области № 913 от 11.12.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 555-од от 14.12.2020 г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».
- Постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцекина городского округа Сызрань Самарской области.

1.1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения и распространяется на педагогических работников образовательного учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

1.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников Учреждения.

1.1.4. Стимулирующие выплаты (надбавки) определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.1.5. Стимулирующие выплаты (премии, поощрительные выплаты) выплачиваются педагогическим работникам, административно –

управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения в фиксированном размере.

1.1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области в размере не более 3% от стимулирующей части ФОТ работников Учреждения.

1.1.7. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за год в январе – по итогам календарного года в соответствии с Положением.

1.1.8. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, принимается на Общем собрании работников Учреждения, согласовывается с Управляющим Советом, профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора образовательного учреждения.

1.2. Размер стимулирующего фонда

1.2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

1.2.2. Стимулирующий фонд расходуется:

- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы(эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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(эффективности труда).
- надбавка за интенсивность и напряженность работы до 30 000 рублей;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ до 30 000 рублей;
- премия за высокие результаты работы до 30 000 рублей;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам школы:

  при выслуге от 3 до 10 лет – 0,5% должностного оклада;

  при выслуге свыше 10 лет – 1% должностного оклада.
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам школы:

  1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию,

  1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию.

1.3. Условия для назначения стимулирующих выплат

1.3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

– стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

– отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

– отсутствие дисциплинарных взысканий;

– своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

1.4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

1.4.2. Решение об установлении доплат и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора и доводится до сведения работника.

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

1.5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно – управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются один раз в год – в соответствии с критериями оценки деятельности.

1.5.2. Форма материалов самоанализа утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.5.3. Стоимость балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов по категориям работников Учреждения и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Стоимость одного балла работников рассчитывается по следующей формуле:

$Б = \frac{Р}{К^1 \times К^2}$, где

Б – стоимость одного балла,

Р – размер вида стимулирующих выплат,
$К^1$ – количество сотрудников, получающих определенный вид выплат,
$К^2$ – общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.
Стоимость одного балла вычисляется за каждый вид стимулирующих выплат.

1.6. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Работники Учреждения предоставляют экспертной комиссии Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год: в срок не позднее 12 января текущего года – за период с 1 января по 31 декабря предыдущего года.

1.6.2. Экспертная комиссия Учреждения (не менее 3-х человек) обрабатывает материалы самоанализа педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и представляет на согласование заместителям руководителя. Заместители руководителя разрабатывают проект приказа образовательного учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам, и представляют на утверждение руководителю Учреждения до 15 января текущего года.

1.6.3. Руководитель Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету до 18 января текущего года.

1.6.4. Управляющий совет рассматривает представленные материалы до 20 января текущего года и направляет их руководителю Учреждения.

1.6.5. Руководитель Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ не позднее 22 января текущего года.

1.7. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат.

1.7.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя:**

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	учителем предмету (-ам) *положительная – 1 балл* *сохранение значения -0,5 балла*				
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1			
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2			
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» *10-15 % - 1 балл* *более 16% - 2 балла*	2			
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2			
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	2			
1.7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	2			
1.8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя				
1.9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» *количество учащихся *0,2*	3			
1.10.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1			
1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1			
1.12.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1			
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	и выше декомпозированного педагогу показателя *до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла* *свыше 51% - 1 балл*				
1.14.	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) ✓ *Школьный уровень -0,5* ✓ *Окружной уровень - 1* ✓ *Региональный уровень -1,5* ✓ *РФ – 2*	2			
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику ✓ *Школьный уровень -0,5* ✓ *Окружной уровень - 1* ✓ *Региональный уровень -1,5* ✓ *РФ – 2*	2			
1.16.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования *50% от числа обучающихся - 0,5 балла* *выше 51% - 1 балл*	1			
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1			
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской	4			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) *на окружном уровне – 1 балла* *на региональном – 2 балла* *на всероссийском или международном – 4 балла*				
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) *на окружном уровне – 1 балла* *на региональном – 2 балла* *на всероссийском или международном – 4 балла*	4			
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя *10% - 30% от числа обучающихся – 1 балл* *более 31% - 2 балла*	2			
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) *на окружном уровне – 2 балла* *на региональном и выше –4 балла*	4			
2.5.	Наличие обучающихся,	4			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	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 *количество обучающихся *1 балл*				
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1			
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1			
2.8.	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 *100%*	2			
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО				
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику *(Учи.ru, Яндекс –учебник, Якласс, РЭШ, РЕШУ ЕГЭ и др.)*	2			
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2			
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1			
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	учреждением				
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) *на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла*	3			
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) *на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла*	3			
4.4.	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	2			
4.5.	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	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период				
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО *выше 80% от числа обучающихся*	1			
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1			
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1			
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транс-портных происшествий по вине учащихся	1			
Итого		**70**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

1.7.2. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заместителя директора по УВР**

ФИО _____

№	Критерии оценивания	Максимально е количество	Значения по критерию	Количество набранных	Баллы, выставляемые

		баллов		баллов	экспертной комиссией
1.	**Эффективность процесса обучения**				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1			
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3			
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1			
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2			
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2			
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков):	2			

	96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла				
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2			
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2			
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2			
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2			
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2			
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2			
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем	2			

	и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл				
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1			
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1			
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МО СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1			
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1			
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МО СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3			
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов:	2			

	80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла				
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2			
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2			
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3			
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1			
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2			
Итого		44			
2.	**Эффективность воспитательной работы**				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом	1			

	учете - 1 балл				
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (*подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МО СО)*	1			
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1			
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5			
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5			
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1			
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1			
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями)	2			

	органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на *муниципальном уровне* или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на *уровне образовательного округа:* 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне *области: 1-2 человека* - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на *всероссийском или международном уровнях* - 2 балла				
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	1			
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1			
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2			
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1			

2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1			
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1			
Итого:		17			
3.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения**				
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5			
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2			
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками	1			

	образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла *(баллы могут суммироваться)*				
3.4	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 значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1			
Итого:		5,5			
4.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**				
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1			
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1			
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1			
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в	1			

	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 МО СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл				
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1			
Итого:		5			
5.	**Эффективность управленческой деятельности**				
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3			
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2			
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1			
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный	1			

	год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл				
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2			
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2			
5.7	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			
Итого:		13			
6.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**				
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1			
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1			
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5			
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной	1			

	организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл				
Итого:		4,5			
7	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1			
7.2	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 МО СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1			
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2			
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3			
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид	2			

	работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО на текущий период – 2 балла				
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2			
Итого:		11			
ВСЕГО:		**100**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1	Рост уровня вовлеченности учащихся в общественно-полезную деятельность	1			
2	Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодежных организаций	1			
3	Рост количества детей, охваченных дополнительным образованием	1			
4	Рост количества детей, охваченных волонтерским движением	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
5	Адресное вовлечение «трудных» подростков	1			
6	Наличие мероприятий, проведенных с социальными партнёрами	2			
7	Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведется детьми)	2			
	Выступление с докладам, проведение мастер-классов по тематике профессиональной деятельности	3			
	Публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе)	3			
	Участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона	муниципалитет- 2 регион - 4			
Итого		**19**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	отчетного периода				
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3			
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	3			
4	Своевременно составление необходимой бухгалтерской отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	3			
5	Качественное ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	3			
6	Высокое качество и своевременное заполнение баз данных информационных систем и мониторингов, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью школы	3			
7	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	3			
Итого		**21**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	2			
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	2			
3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся (обработка дезинфицирующими средствами).	2			
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2			
5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Создание здоровьесберегающего образовательного пространства.	2			
6	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1			
7	Обеспечение требований охраны труда. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	2			
8	Отсутствие замечаний по выполнению антитеррористического режима (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2			
9	Отсутствие замечаний при приемке школы к новому учебному году (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	2			
10	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2			
11	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом	2			
Итого		**21**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

1.7.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала учреждения:

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3			
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3			
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	3			
4	Своевременно составление необходимой бухгалтерской отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	3			
5	Качественное ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	3			
6	Высокое качество и своевременное заполнение баз данных информационных систем и мониторингов, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью школы	3			
7	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	3			
Итого		**21**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1			
2	Ведение электронного документооборота, использование сети Интернет.	2			
3	Рациональное использование расходных материалов, бережное отношение к инвентарю.	2			
4	Оперативность, системность и качество ведения документации	2			
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	2			
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	2			
7	Повышенная интенсивность труда, качество исполнения срочных заданий.	2			
Итого		**13**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	2			
2	Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	1			
3	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	2			
4	Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	1			
5	Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	1			
6	Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	1			
7	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	1			
8	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	1			
Итого		**10**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении: - 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; - 40%-59% от числа обучающихся – 1балл; - 60% и более от числа обучающихся -1,5 балла.	1,5			
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса (наличие положительного результата за отчетный период).	1			
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся.	2			
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня).	2			
1.5	Доля педагогов, удовлетворенных	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% -2 балла.				
1.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% -2 балла.	2			
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	1			
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2			
2.2	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) (баллы могут суммироваться): - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл; - печатные сборники– 2 балла.	3			
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.	2,5			
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла;	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.				
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
3.4	Разработка и внедрение авторских учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы, методические рекомендации, методическое пособие и др. - создание и реализация на уровне ОУ -1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОУ на уровне образовательного округа -1,5 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона - 2 балла.	2			
3.5	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
4.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у педагога во время образовательного процесса.	2			
4.2	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
4.4	Отсутствие нарушений требований	0			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1балл.				
Итого		**30**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников): до 45% включительно - 1 балл, свыше 45% - 2 балла	2			
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей): до 20 посещений включительно – 1 балл, свыше 20 посещений – 2 балл	2			
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей):	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	до 12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2 балла				
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей): от 10 до 12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2 балла	2			
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла	2			
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла	2			
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период: отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	1			
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению**				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период: ✓ *Школьный уровень -0,5* ✓ *Окружной уровень - 1* ✓ *Региональный уровень -1,5* ✓ *РФ – 2* До 3 человек +0,5 баллов, свыше 3 человек +1 балл.	3			
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период: до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла	2			
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период: наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.	1			
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): ✓ *Школьный уровень -0,5*	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	✓ *Окружной уровень - 1* ✓ *Региональный уровень -1,5* ✓ *РФ – 2*				
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): ✓ *Школьный уровень -0,5* ✓ *Окружной уровень - 1* ✓ *Региональный уровень -1,5* ✓ *РФ – 2*	2			
Итого		**23**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период - 70-74% - 0,5 балла; - 75-79% - 1балл; - 80% и более - 1,5 балла.	1,5			
1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям.	1			
1.3	Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся объединения дополнительного образования о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	образования детей Самарской области», от общего количества отзывов. - 70-79% - 0,5 балла; - 80% и более – 1балл.				
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.**				
2.1.	Доля обучающихся в объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться) - до 5% - 0,5 балла; - 5-10% -1 балл; - 10-15% - 1,5 балла; - свыше 15% -2 балла.	3,5			
2.2	Результаты участия обучающихся (победитель) в конкурсах, фестивалях и т.п. (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.	3			
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) - сайт СП – 0,5 балла; - соц. сети – 1 балл; - навигатор ДО -1,5 балла.	3			
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	(в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.				
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл; - печатные сборники – 2 балла.	3			
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	1			
4.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победы) (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1			
4.6	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
4.7	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)	1			
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	1			
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	1			
5.3	За сложность и напряженность работы (баллы могут суммироваться) - с детьми-инвалидами – 1 балл; - с детьми с ОВЗ – 1 балл.	2			
5.4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус балл	0			
Итого		**32**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

педагога дополнительного образования

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	1,5			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- 70-74% - 0,5 балла; - 75-79% - 1балл; - 80% и более - 1,5 балла.				
1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям.	1			
1.3	Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся объединения дополнительного образования о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов. - 70-79% - 0,5 балла; - 80% и более – 1балл.	1			
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.**				
2.1.	Доля обучающихся в объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться) - до 5% - 0,5 балла; - 5-10% -1 балл; - 10-15% - 1,5 балла; - свыше 15% -2 балла.	3,5			
2.2	Результаты участия обучающихся (победитель) в конкурсах, фестивалях и т.п. (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.	3			
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) - сайт СП – 0,5 балла; - соц. сети – 1 балл; - навигатор ДО -1,5 балла.				
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл; - печатные сборники – 2 балла.	3			
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	1			
4.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победы) (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1			
4.6	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.				
4.7	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)	1			
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	1			
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	1			
5.3	За сложность и напряженность работы (баллы могут суммироваться) - с детьми-инвалидами – 1 балл; - с детьми с ОВЗ – 1 балл.	2			
5.4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
5.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус балл	0			
Итого		**32**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)				
1.1.1.	Результаты сопровождения обучающихся с нарушениями устной и письменной речи с ЗПР, РАС, УО: по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» - 10%-19% от числа обучающихся -1 балл; - 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; - 30% и более от числа обучающихся - 3балла.	3			
1.1.2	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): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся - 3 балла.	3			
1.2	Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне ОУ – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.				
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы и консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла.	2			
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	1			
1.5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (по направлению профессиональной деятельности); -осуществляется творческий/авторский подход –1 балл, - не соответствует ФГОС до – минус 1 балл.	1			
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2			
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.	3			
3.2	Повышение квалификации	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.				
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно)/уровень ОУ – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5балла.	3			
3.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно), на уровне ОУ – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
3.5	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации обучающихся с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ученика: - создание и реализация на уровне ОУ -1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОУ на уровне образовательного округа -1,5 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона -2 балла.	2			
3.6	Достижение наставляемым	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (по результатам справки зам.директора по УВР).				
4.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у педагога во время образовательного процесса.	1			
4.2	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
4.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1балл.	0			
Итого		**29**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-дефектолога**

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика в развитии				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)				
1.1.1.	Результаты сопровождения обучающихся с нарушениями устной и письменной речи с ЗПР, РАС, УО: по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» - 10%-19% от числа обучающихся -1 балл; - 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; - 30% и более от числа обучающихся - 3балла.	3			
1.1.2	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): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» - 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся - 3 балла.	3			
1.2	Число 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) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне ОУ – 0,5 балла;	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.				
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы и консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55-60% - 0,5 балла; - 61-75% - 1 балл; - 76-85% - 1,5 балла; - свыше 85% - 2 балла.	2			
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	1			
1.5	Организация развивающей предметно-пространственной среды (по направлению профессиональной деятельности); -осуществляется творческий/авторский подход –1 балл, - не соответствует ФГОС до – минус 1 балл.	1			
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2			
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (баллы могут суммироваться) - на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5 балла.	3			
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов,	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	сертификатов) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно)/уровень ОУ – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне –1,5балла.				
3.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях (баллы могут суммироваться): - на российском/международном уровне (дистанционно), на уровне ОУ – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на областном уровне – 1,5 балла.	3			
3.5	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации обучающихся с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ученика: - создание и реализация на уровне ОУ -1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОУ на уровне образовательного округа -1,5 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона -2 балла.	2			
3.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (по результатам справки зам.директора по УВР).	1			
4.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	обучающихся у педагога во время образовательного процесса.				
4.2	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл.	0			
4.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1балл.	0			
Итого		**29**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

1.7.5. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала учреждения:

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам сотрудников.	1			
2.	Выполнение срочных работ по ремонту не входящих в должностные обязанности	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	конфликтных ситуаций.				
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе АПС, кнопки тревожной сигнализации.	1			
2.	Своевременность выполнения важных и срочных заданий	1			
3.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам сотрудников.	1			
2.	Выполнение срочных работ по ремонту не входящих в должностные обязанности	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1			
2.	Ведение электронного документооборота, использование сети Интернет.	2			
3.	Рациональное использование расходных материалов, бережное отношение к инвентарю.	2			
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	2			
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	2			
6.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	2			
7.	Повышенная интенсивность труда, качество исполнения срочных заданий.	2			
Итого		**13**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1			
2.	Рациональное использование расходных материалов, бережное отношение к инвентарю.	1			
3.	Повышенная интенсивность труда, качество исполнения срочных заданий.	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			

2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2			
3.	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	1			
4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
6.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	Обеспечение надлежащего порядка на участке (посадка растений, полив)	1			
2.	Отсутствие жалоб по вопросам уборки территории в соответствии с должностными обязанностями	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			

5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Раздел 2

2.1. Общие положения

2.1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат (далее Положение) структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (далее – структурных подразделений Учреждения) разработано в соответствии с документами:

- статья 144 Трудового кодекса РФ;
- Закон РФ «Об Образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012;
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановление Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013 г. Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-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»;

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 555-од от 14.12.2020 г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Методические рекомендации 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) (утверждены распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р);
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцекина городского округа Сызрань Самарской области.

2.1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурных подразделений Учреждения и распространяется на педагогических работников образовательного учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурных подразделений Учреждения.

2.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки работников структурных подразделений.

2.1.4. Стимулирующие выплаты (надбавки) определяются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам структурных подразделений Учреждения за фактически отработанное время.

2.1.5. Стимулирующие выплаты (премии, поощрительные выплаты) выплачиваются педагогическим работникам, административно-управленческому

и обслуживающему персоналу, и иным работникам структурных подразделений Учреждения в фиксированном размере.

2.2. Размер стимулирующего фонда.

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013 г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» составляет 28,8% от фонда оплаты труда работникам структурных подразделений, Постановлением Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

2.2.2. Стимулирующий фонд расходуется:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- поощрительные выплаты;
- премии.

2.2.3. Стимулирующий фонд структурных подразделений Учреждения распределяется в следующих пропорциях:

- руководителю Учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения;
- руководителю структурным подразделением – до 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения:

  30 – 40 баллов – 2 %;

  41 – 50 баллов – 3 %;

  51 – 60 баллов – 4 %;

  61 – 69 баллов – 5 %;

  70 баллов и более – 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
- педагогический персонал – 60%;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 27%.

2.2.4. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат (далее Положение) структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина городского округа Сызрань Самарской области читать в следующей редакции:

На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность

труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

На выплату помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

На выплаты воспитателям, помощника воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат

2.3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма у детей (воспитанников) вовремя пребывания в структурных подразделениях Учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

2.4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма детей (воспитанников) во время пребывания в структурных подразделениях Учреждения, во время которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.

2.5. Порядок установления стимулирующих выплат

2.5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам структурных подразделений Учреждения устанавливаются один раз в год – в соответствии с критериями оценки деятельности.

2.5.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу структурных подразделений Учреждения устанавливаются по итогам работы за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

2.5.3. Формы материалов самоанализа деятельности работников структурных подразделений Учреждения утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.5.4. Стоимость балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов по категориям работников структурных подразделений Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.6. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников

2.6.1. Работники структурных подразделений Учреждения предоставляют экспертной комиссии структурных подразделений Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год: в срок не позднее 12 января текущего года – за период с 1 января по 31 декабря предыдущего года.

2.6.2. Экспертная комиссия структурных подразделений обрабатывает материалы самоанализа педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала структурных подразделений и представляет на согласование администрации ДОУ. Руководители структурных подразделений разрабатывают проект приказа ДОУ, определяющего размер стимулирующих выплат работникам, и представляют на утверждение руководителю Учреждения до 15 января текущего года.

2.6.3. Руководитель Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету до 18 января текущего года.

2.6.4. Управляющий совет рассматривает представленные материалы до 20 января текущего года и направляет их руководителю Учреждения.

2.6.5. Руководитель Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ не позднее 22 января текущего года.

2.7. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат.

2.7.1. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат:

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

ФИО _____

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Обеспечение качества дошкольного образования**				

1.1	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): *взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл* *наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла* *(баллы могут суммироваться)*	3			
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: *75%-79% от общего числа родителей - 2 балла* *80%-89% - 3 балла* *90% и более - 5 баллов*	5			
1.3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): *20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла* *25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла* *30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов*	5			
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: *участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла* *участие во втором (очном) этапе - 4 балла* *победа во втором (очном) этапе - 6 баллов*	6			
2.	**Эффективность организации воспитательной работы**				
2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: *10% - 1 балл* *10% - 15% - 2 балла* *16% - 24% - 3 балла* *более 24% - 5 баллов*	5			
2.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных	4			

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

4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): *на уровне образовательного округа – 1 балл* *на региональном уровне - 2 балла* *на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)*	6			
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - *2 балла*	2			
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: *со стороны Роспотребнадзора – 1 балл* *со стороны Госпожнадзора: 1 балл*	2			
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: *2 балла*	2			
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. *отсутствуют – 0 баллов* *1-3 студента -2 балла* *4 и более студентов - 4 балла*	4			
5.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**				
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий *на уровне образовательного округа - 2 балла* *на региональном уровне - 3 балла* *на российском уровне - 5 баллов*	5			
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): *50% - 1 балл* *более 50% - 3 балла*	3			
5.3	Доля педагогических работников,	3			

	повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: *на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО - 2 балла;* *выше -3 балла*				
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: *на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО СО* *на текущий период - 1 балл* *выше целевого показателя - 4 балла*	4			
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: *50 - 64% - 1 балл* *65 - 79% - 2 балла* *80% и более - 4 балла*	4			
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: *10 -19 %- 1 балл* *20 - 29 % - 3 балла* *30 % и более - 5 баллов*	5			
Итого		**100**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы– 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1			
2.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) *- на российском/международном уровне (дистанционно)– 0,5 балла* *- на уровне образовательного округа – 1 балл* *- на региональном уровне – 1,5 балла*	3			
2.2.	Участие методиста, в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, или в качестве эксперта или члена жюри в конкурсах организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня) *- на уровне образовательного округа– 1 балл* *- на региональном уровне – 2 балла*	2			
2.3.	Наличие у педагогических работников квалификационных категорий (первая и высшая): *- 40-50% - 0,5 балла* *- более 50% - 1 балл*	1			
2.4	Доля педагогов СП, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию, за отчётный период *- до 90% -1 балл* *- 91-100% -2 балла*	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
2.5	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период.	1			
2.6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период.	3			
2.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) *- на уровне образовательного округа – 1балл* *- на региональном уровне – 2 балла*	2			
2.8	Наличие личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): *- сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл* *- сборники – 2 балла*	3			
2.9	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (участник, победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): *- на российском/международном уровне (дистанционно) –0,5 балла* *- на уровне образовательного округа – 1 балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	3			
2.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1			
2.11	Результаты участия воспитанников (не менее трех победителей) в конкурсах, фестивалях и т.п. (баллы могут суммироваться): *- на российском/международном уровне (дистанционно) или уровень*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	детского сада - 0,5 балла *- на уровне «образовательного округа» - 1 балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*				
2.12	Представление опыта деятельности учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (выступления педагогических работников детского сада на конференциях, форумах, семинарах и т.п.) *(баллы могут суммироваться):* *- на уровне «образовательного округа» - 1балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	2,5			
2.13	Профессиональная активность педагога (участие в конкурсах, участие в качестве слушателя в КПК, вебинарах, семинарах, конференциях в дистанционном формате) не менее трех.	1			
2.14	Доля воспитанников 5-7 лет, охваченных дополнительным образованием (с учётом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта) в общей численности воспитанников: *- от 50 до 70% - 0,5 балла* *- от 71 до 85% - 1 балл* *- более 86% - 1,5 балла*	1,5			
2.15	Количество воспитанников, охваченных движением ВФСК ГТО: *- до 50% от общего числа воспитанников в возрасте от 6 лет – 0,5 балла* *- более 50% от общего числа воспитанников в возрасте от 6 лет – 1балл*	1			
2.16	Организация мероприятий, направленные на повышение имиджа учреждения, (мероприятия в СП, размещение информации и на сайте учреждения, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ), соц.сети).	1			
2.17	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической,	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги, в том числе на сайте учреждения: *- 50-59% - 1балл* *- 60-79% - 1,5балла* *- более 80% - 2 балла*				
2.18	Организация работы с социальными партнерами: *- наличие договоров и планов совместной работы с 3 организациями- 1 балл* *- наличие договоров и планов совместной работы с 5 организациями- 2 балла*	2			
3.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
3.1	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
Итого		**36**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной образовательной среды в помещении (группа) и на территории (участок)детского сада *- наличие и использование нового авторского дидактического материала или оборудования – 1 балл* *- не соответствует ФГОС ДО и ООП СП* *- минус 1 балл*	1			
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) *-75-79% - 0,5 балла* *- 80-89% - 1балл* *- 90% и более – 1,5балла*	1,5			
1.3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО *- 75-79% - 0,5 балла* *- 80-89% - 1балл*	1			
1.4.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей.	1			
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**				
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МО СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться)* *участие – 0,5балла* *победа в окружном этапе – 1балл* *победа в региональном этапе –1,5 балла*	3			
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: *участие – 0,5балла* *победа в окружном этапе – 1балл* *победа в региональном этапе –1,5балла*	1,5			
2.3.	Результаты участия (победитель, призер)	3			

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне детского сада – 0,5балла* *- на уровне «образовательного округа» - 1балл* *- на областном уровне –1,5балла*				
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	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			
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта*(баллы могут суммироваться):* *- сайты, порталы, электронные СМИ – 1балл* *- печатные сборники – 2балла*	3			
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)*(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа» - 1балл* *- на областном уровне –1,5 балла*	3			
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1			
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (на основании справки методиста о результатах выполнения плана).	1			
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от	3			

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	уровня) *- на уровне детского сада /дистанционно – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа» - 1балл* *- на областном уровне – 1,5балла*				
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за интенсивность и напряжённость (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) - 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
5.1.	За сложность контингента воспитанников *(баллы могут суммироваться):* *- дети раннего возраста -1балл* *- дети-инвалиды – 1балл*	2			
5.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования (согласно данным информационной справки методиста) *- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -1 балл* *- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей -2 балла*	2			
5.3	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы): *- 60-70% - 0,5 балла* *- 70% и выше - 1балл*	1			
5.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
5.5	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
5.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов,* наличие – *минус 1 балл*	0			
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1балл*	0			
	Итого	**31**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)инструктора по **физической культуре**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной образовательной среды в помещении (группа) и на территории (участок) детского сада *- наличие и использование нового авторского дидактического материала или оборудования – 1 балл* *- не соответствует ФГОС ДО и ООП СП – минус 1 балл*	1			
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) *-75-79% - 0,5 балла* *- 80-89% - 1 балл* *- 90% и более - 1,5 балла*	1,5			
1.3.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)) *- 5-10% - 0,5 балла* *- 11-19% -1 балл* *- 20% и выше -1,5балла*	1,5			
1.4	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% - 1 балл*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- 2% - 2 балла *- 3% и выше - 3балла*				
1.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	1			
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**				
2.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): Победитель, призер, лауреат *- на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне детского сада – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа» - 1балл* *- на областном уровне –1,5балла* *Участие вне зависимости от уровня – 0,5 балла*	3			
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	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			
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта *(баллы могут суммироваться):* *- сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл* *- печатные сборники – 2 балла*	3			
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня*)(баллы могут суммироваться):*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне –1,5 балла*				
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1			
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (на основании справки методиста о результатах выполнения плана).	1			
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться)* *-на уровне детского сада /дистанционно – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1 балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	3			
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
4.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться) *- на уровне детского сада /дистанционно – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1 балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	3			
	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за интенсивность и напряжённость (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
5.1.	За сложность контингента воспитанников *(баллы могут суммироваться):* *- дети раннего возраста -1балл* *- дети-инвалиды – 1балл*	2			
5.2	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*.	0			
5.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*.	0			
5.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*.	0			
Итого		**30**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Организация развивающей предметно-пространственной образовательной среды в помещении (группа) и на территории (участок)детского сада - *наличие и использование нового*	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	авторского дидактического материала или оборудования – 1 балл *- не соответствует ФГОС ДО и ООП СП – минус 1 балл*				
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) *-75-79%- 0,5балла* *- 80-89% - 1балл* *- 90% и более – 1,5балла*	1,5			
1.3	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ художественно-эстетической направленности.	1			
1.4	Проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения.	1			
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**				
2.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться)*: *Победитель, призер, лауреат* *- на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне детского сада – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне –1,5балла* *Участие вне зависимости от уровня – 0,5 балла*	3			
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	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			
3.2	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	комплекта в соответствии с нормами СанПиН				
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта *(баллы могут суммироваться):* *- сайты, порталы, электронные СМИ – 1балл* *- печатные сборники – 2балла*	3			
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне –1,5 балла*	3			
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1			
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (на основании справки методиста о результатах выполнения плана).	1			
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться)* *- на уровне детского сада /дистанционно – 0,5 балла*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на уровне «образовательного округа» *- 1балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*				
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
4.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться) -на уровне детского сада /дистанционно – 0,5 балла; - на уровне «образовательного округа» - 1балл; - на областном уровне – 1,5балла.	3			
	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за интенсивность и напряжённость (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) - 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
5.1.	За сложность контингента воспитанников *(баллы могут суммироваться):* *- дети раннего возраста -0,5балла* *- дети-инвалиды – 0,5балла* *- дети с ОВЗ – 0,5 балла*	1,5			
5.2	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
5.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
5.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
Итого		**28**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика в развитии воспитанников по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) учителя-логопеда				
1.1.1.	<u>воспитанников групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием:</u> по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» *- 20%-39% от числа обучающихся – 1балл* *- 40%-59% от числа обучающихся – 2балла* *- 60% и более от числа обучающихся - 3балла*	3			
1.1.2	<u>воспитанников с ФФН:</u> по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» *- 20%-39% от числа обучающихся – 1балл* *- 40%-59% от числа обучающихся - 2балла*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- 60% и более от числа обучающихся -3 балла				
1.2	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)*(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне детского сада – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа» - 1балл*	3			
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы и консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): *- 55-60% - 0,5 балла* *- 61-75% - 1балл* *- 76-85% - 1,5балла* *- свыше 85% - 2 балла*	2			
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	1			
1.5	Организация развивающей предметно-пространственной среды в детском саду (по направлению профессиональной деятельности); *-осуществляется творческий/авторский подход –1 балл* *- не соответствует ФГОС ДО – минус 1 балл*	1			
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2			
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства *(баллы могут суммироваться)*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне –1,5 балла*				
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) (*баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно)/уровень ДО – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне –1,5балла*	3			
3.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях *(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно), на уровне детского сада – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне – 1,5балла*	3			
3.5	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка: *- создание и реализация на уровне СП - 1балл* *- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и*	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа - 1,5балла *- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона -2 балла*				
3.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (по результатам справки методиста).	1			
3.7	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.8	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.9	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1балл*	0			
Итого		**28**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-дефектолога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика в развитии воспитанников по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) учителя-логопеда				
1.1.1.	Результаты сопровождения воспитанников с нарушениями устной и письменной речи с ЗПР, РАС, УО: по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» *- 10-19% от числа обучающихся -1 балл* *- 20-29% от числа обучающихся - 2 балла* *- 30% и более от числа обучающихся – 3 балла*	3			
1.1.2	Положительная динамика в развитии воспитанников по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» *- 20-39% от числа обучающихся – 1 балл* *- 40-59% от числа обучающихся – 2 балла* *- 60% и более от числа обучающихся -3 балла*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.2	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться): *- на российском/международном уровне (дистанционно)/на уровне детского сада – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне –1,5 балла*	3			
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы и консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): *- 55-60% - 0,5 балла;* *- 61-75% - 1балл;* *- 76-85% - 1,5балла;* *- свыше 85% - 2 балла.*	2			
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	1			
1.5	Организация развивающей предметно-пространственной среды в детском саду (по направлению профессиональной деятельности); *- осуществляется творческий/авторский подход –1 балл* *- не соответствует ФГОС ДО – минус 1 балл*	1			
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2			
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (баллы могут суммироваться) *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на уровне «образовательного округа»- 1балл *- на областном уровне –1,5 балла*				
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно)/уровень ДО – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»* *- 1балл* *- на областном уровне –1,5балла*	3			
3.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях *(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно), на уровне детского сада – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»* *- 1балл* *- на областном уровне – 1,5балла*	3			
3.5	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка: *- создание и реализация на уровне СП - 1балл* *- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа -*	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	1,5балла *- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона -2 балла*				
3.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (по результатам справки методиста).	1			
3.7.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.8	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.9	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1балл*	0			
Итого		**28**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении: *- 20-39% от числа обучающихся – 0,5 балла* *- 40-59% от числа обучающихся – 1балл* *- 60% и более от числа обучающихся - 1,5 балла*	1,5			
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса (наличие положительного результата за отчетный период).	1			
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на переходных этапах возрастного развития; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников.	2			
1.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня).	2			
1.5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: *- 51-60% - 0,5 балла* *- 61-75% - 1 балл* *- 76-85% - 1,5 балла* *- свыше 85% -2 балла*	2			
1.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: *- 51-60% - 0,5 балла*	2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- 61-75% - 1 балл *- 76-85% - 1,5 балла* *- свыше 85% -2 балла*				
1.7	Организация развивающей предметно-пространственной среды в детском саду (по направлению профессиональной деятельности); *-осуществляется творческий /авторский подход –1 балл* *- не соответствует ФГОС ДО – минус 1 балл*	1			
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	1			
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2			
2.2	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)(баллы могут суммироваться): *- сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл* *- печатные сборники – 2 балла*	3			
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (*баллы могут суммироваться)* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1 балл* *- на областном уровне –1,5 балла*	2,5			
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) *(баллы могут суммироваться):* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла*	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	- на уровне «образовательного округа» *- 1 балл* *- на областном уровне –1,5 балла*				
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»* *- 1балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	3			
3.4	Разработка и внедрение авторских учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы, методические рекомендации, методическое пособие и др. *- создание и реализация на уровне СП -1 балл* *- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа -1,5 балла* *- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона -2 балла*	2			
3.5	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1			
3.6	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.7	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
3.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в	0			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1балл*				
Итого		**29**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы – 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период *- 70-74% - 0,5 балла* *- 75-79% - 1балл* *- 80% и более - 1,5 балла*	1,5			
1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям.	1			
1.3	Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) воспитанников объединения дополнительного образования о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	Самарской области», от общего количества отзывов. *- 70-79% - 0,5 балла* *- 80% и более – 1балл*				
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.**				
2.1.	Доля воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности воспитанников объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня*)(баллы могут суммироваться)* *- до 5% - 0,5 балла* *- 5-10% -1 балл* *- 10-15% - 1,5 балла* *- свыше 15% -2 балла*	3,5			
2.2	Результаты участия воспитанников (победитель) в конкурсах, фестивалях и т.п. *(баллы могут суммироваться)* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1 балл* *- на областном уровне –1,5 балла*	3			
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**				
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период *(баллы могут суммироваться)* *- сайт СП – 0,5 балла* *- соц. сети – 1 балл* *- навигатор ДО -1,5 балла*	3			
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**				
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах,	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня)(*баллы могут суммироваться)* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1 балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*				
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: *- сайты, порталы, электронные СМИ – 1 балл* *- печатные сборники – 2 балла*	3			
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	1			
4.4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победы) *(баллы могут суммироваться)* *-на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»- 1балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	3			
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1			
4.6	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня) (*баллы могут суммироваться)* *- на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балла* *- на уровне «образовательного округа»* *- 1 балл* *- на областном уровне – 1,5 балла*	3			
4.7	Реализация педагогическим	1			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
	работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)				
	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за интенсивность и напряжённость (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) - 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**				
5.1.	За сложность и напряженность работы *(баллы могут суммироваться)* *- с детьми-инвалидами – 1 балл* *- с детьми с ОВЗ – 1балл*	2			
5.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
5.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие замечаний – *0 баллов*, наличие – *минус 1 балл*	0			
Итого		**30**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией

Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Результаты качественной подготовки учреждения по приему к новому учебному году	2			
2.	Отсутствие или уменьшение пунктов предписаний контролирующими органами, своевременное их устранение	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	1			
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			
5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1			
6.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3			
9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**11**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **старшей медицинской сестры**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): *Посещаемость составляет 95% и выше – 1 балл* *Посещаемость составляет от 90% до 94% - 0,5 балла* *Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов*	1			
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению): Показатель заболеваемости на 1 ребенка: *меньше 0,5 – 1 балл, 0,5 и выше - 0 баллов.*	1			
3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий- *1 балл, их наличие - минус 1 балл*	1			
4.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	1			
5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	1			
6.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
7.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			

9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**8**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): *Посещаемость составляет 95% и выше – 1 балл* *Посещаемость составляет от 90% до 94% - 0,5 балла* *Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов*	1			
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению): *Показатель заболеваемости на 1 ребенка: меньше 0,5 – 1 балл, 0,5 и выше - 0 баллов*	1			

3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий- *1 балл, их наличие - минус 1 балл*	1			
4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - *1 балл, их наличие - минус 1*	1			
5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	1			
6.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
7.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**8**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией

Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3			
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3			
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	3			
4	Своевременно составление необходимой бухгалтерской отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	3			
5	Качественное ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	3			
6	Высокое качество и своевременное заполнение баз данных информационных систем и мониторингов, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью школы	3			
7	Качественное формирование и эффективное использование бюджетной сметы учреждения	3			
Итого		**21**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией

	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников				
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1			
2.	Ведение электронного документооборота, использование сети Интернет.	1			
3.	Рациональное использование расходных материалов, бережное отношение к инвентарю.	1			
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	1			
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	1			
6.	Повышенная интенсивность труда, качество исполнения срочных заданий.	2			
7.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
8.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
9.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
10.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**10**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **инспектора по кадрам**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора и внутришкольного контроля	2			
2	Отсутствие жалоб со стороны работников школы на ошибки, повлекшие за собой трудности в получении полагающихся льгот.	2			
3	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	2			
4	Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	3			
5	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	3			
6	Исполнительская дисциплина (количество несвоевременно представленных материалов, отчетности, наличие замечаний по результатам проверок)	3			
7	Ведение архива (отдел кадров, учебная часть), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	3			
Итого		**18**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

ФИО _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб (замечаний) по результатам процедур планирования	2			
2.	Разработка и размещение плана закупок ,плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки	3			
3.	Своевременное внесение изменений в план закупок, план-график	3			
4.	Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	3			
Итого		**11**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией

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					
1.	За сложность и напряженность работы *- с детьми раннего возраста – 1 балл;* *- детьми с ОВЗ – 1 балл;* *детьми-инвалидами – 1 балл* *(баллы могут суммироваться)*	3			
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
2.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): *Посещаемость составляет 95% и выше – 1 балл* *Посещаемость составляет от 90% до 94% - 0,5 балла* *Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов*	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
4.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению): *Показатель заболеваемости на 1 ребенка: меньше 0,5 – 1 балл, 0,5-1 - 0,5 балла, выше 1 - 0 баллов*	1			
5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
6.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (в рамках функциональных обязанностей)	1			
7.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			

8.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2			
9.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
10	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**12**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2			
2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1			
4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			

5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**7**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1			
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			

4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	1			
6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
8.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка :*отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **машиниста по стирке и ремонту белья и спецодежды**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			

4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	1			
5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей	1			
2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1			

4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
6.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**5**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам сотрудников.	1			
2.	Выполнение срочных работ по ремонту не входящих в должностные обязанности	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			

6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2			
3.	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	1			
4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			

6.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	1			
2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
5.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**4**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе АПС, охранной сигнализации	1			
2.	Своевременность выполнения важных и срочных заданий	1			
3.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Оперативное реагирование на технические неполадки в системе АПС, охранной сигнализации	1			
2.	Своевременность выполнения важных и срочных заданий	1			
3.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Обеспечение надлежащего порядка на участке (посадка растений, полив)	1			
2.	Отсутствие жалоб по вопросам уборки территории в соответствии с должностными обязанностями	1			
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1			
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1			
6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
7.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус 1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Баллы, выставляемые экспертной комиссией
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется - 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников					
1.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2			
3.	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	1			
4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1			
6.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: *отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – минус1 балл*	0			
Итого		**6**			

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии:

_____

_____

_____

_____

2.8. Иные выплаты.

2.8.1. Установить ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах работникам структурных подразделений:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

2.8.2. Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам устанавливаются на основании тарификации педагогических работников в размере:

1 – если класс не делится на группы;
2 – если класс делится на группы.

Указанные доплаты не распространяются на учебные часы с обучающимися, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям. Расчет производится исходя из базовой части оплаты труда педагогического работника с учетом доплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников.

2.8.3 Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников устанавливаются на основании аттестационных листов на период, в них указанный, в размере:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию;
1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию;

Расчет производится исходя из базовой части оплаты труда педагогического работника.

2.8.4. Компенсационные надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра) – 35% должностного оклада работника;
- уборщику служебных помещений за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 10% должностного оклада работника;
- медсестре за работу с хлоросодержащими растворами – 12% должностного оклада работника;
- поварам за работу у горячих плит, за работу с парами воды – 12% должностного оклада работника;
- поварам за работу связанную с разделкой, обрезкой мяса и чисткой лука – 10 % должностного оклада работника;
- машинисту по стирке и ремонту одежды за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 12% должностного оклада работника;
- кухонным работникам и помощникам воспитателя за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 10 % должностного оклада работника;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем согласно действующему законодательству.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
_____Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
_____ Л.Е. Гордеева
Приказ № 707-од от 23.09.2024 г.
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»
_____ А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 69»
_____ Н.С Галицкова
Протокол № 1
Дата подписи 23.09.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НОРМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2024 – 2027 учебный год

I.Общие положения

1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви в школе:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Калоши резиновые Перчатки резиновые	1 на год 1 пара на 1,5 года 4 пары
4.	Вахтёр	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
5.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка утепленная Брюки утепленные	1 на 1,5 года 4 пары 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
7.	Учитель, лаборант кабинета химии, биологии.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником (химия) Перчатки резиновые (химия) Очки защитные (химия)	1 на 1,5 года дежурные дежурные до износа
8.	Лаборант, учитель занятый в кабинете физики	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года

1.4. Норма выдачи специальной одежды и обуви для работников структурного подразделения:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
3.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	1 1 1
5.	Дворник	Халат рабочий Рукавицы комбинированные	1 2 пары
6.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Передник хлопчатобумажный	2 1 2
7.	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	1 1 1 1
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат рабочий Рукавицы комбинированные	1 2 пары
9.	Машинист по стирке и ремонту одежды	Халат рабочий Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые	1 1 1 1
10.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
11.	Сторож	Халат рабочий Рукавицы комбинированные	1 1
12.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Халат утепленный	1 1

1.5. Дежурные спецодежда, спецобувь, выдаются только на время выполнения работ, для которых они предусмотрены. Работники обязаны бережно относится к выданной спецодежде.

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024 ГОД

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и председатель комитета профсоюза ГБОУ СОШ №6 г. о. Сызрань заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные
	ГБОУ СОШ №6 г. о. Сызрань, ул. Интернациональная, 141А					
1.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (сарафан женский)	шт.	4	1800-00	ноябрь	Архипова Л.А.
2.	Приобрести перчатки резиновые	пара	30	1500 - 00	ноябрь	Архипова Л.А.
3.	Приобрести перчатки х/б	пара	30	900 – 00	ноябрь	Архипова Л.А.
4.	Обучение членов комиссии по охране труда	чел	1	1100-00	в течение года	Мещерякова Ю. С.
5.	Проведение спецоценки рабочих мест	шт.	25	25000-00	в течение года	Мещерякова Ю. С.
	ГБОУ СОШ №6, СП «Детский сад № 69» г. о. Сызрань, ул. Интернациональная, 141					
1.	Приобрести светильник	шт.	1	1000-00	в течение года	Теймурбулатова Р.У.
2.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (фартук белый поварской)	шт.	4	480-00	в течение года	Теймурбулатова Р.У.
3.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (халат женский)	шт.	5	2000-00	в течение года	Теймурбулатова Р.У.
4.	Приобрести диэлектрические коврики	шт.	6	3000-00	в течение года	Теймурбулатова Р.У.
	ГБОУ СОШ №6, СП «Детский сад №36» г. о. Сызрань, пер. Молодежный, 10					
1.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (перчатки раб. х/б)	пара	12	500-00	в течение года	Солдатова Н. Г.

2.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (перчатки резиновые)	пара	18	550-00	в течение года	Солдатова Н. Г.
3.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (колпак повара)	шт	3	450-00	в течение года	Солдатова Н. Г.
4.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (рукавицы комбинированные)	пара	3	450-00	в течение года	Солдатова Н. Г.
5.	Проведение спецоценки рабочих мест	шт	5	5000-00	в течение года	Мещерякова Ю. С.

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 214 листов
двести четырнадцать листов

Директор ГБОУ СОШ №6 г.о. Сызрань _____ Л.Е. Гордеева

Председатель ППО ГБОУ СОШ № 6 _____ Т.А. Заушникова

Председатель ППО СП «Детский сад № 36» _____ А.А. Коннова

Председатель ППО СП «Детский сад № 69» _____ Н.С. Галицкова

Для документов