

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №3 от
«14» октября 2024г.

Согласовано
Председатель ПК
_____ Е.Ю.Салтыкова
Протокол № 8 от
«14» октября 2024г.

«Утверждаю»
директор ГБОУ СОШ №9
«Центр образования»
г.о.Октябрьск
_____ Л.Г.Белешина
Приказ № _428_
от «14» октября 2024г.

Коллективный договор

***Между администрацией и трудовым коллективом государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования»
городского округа Октябрьск***

(на период с «_14_» __10__ 2024г. по «_13_» __10__ 2027г.)

г.Октябрьск

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту Учреждение) в лице директора Белешиной Любови Геннадьевны и трудовой коллектив Учреждения в лице председателя профкома Салтыковой Елены Юрьевны.

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

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Трудовым кодексом РФ, «Самарским областным трехсторонним соглашением», Законом «Об образовании в Российской Федерации».

1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Салтыкова Е.Ю. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально – экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости по вопросам изменения организационно – правовой формы учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива и действует в течении 3 лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, при реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Работники имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно или через профком (ст. 52 ТК РФ). Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

участие в разработке и принятии коллективных договоров (ст. 53. ТК РФ).

1.13. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не

вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2. Обязательства сторон.

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда соответственно Постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60, в частности при её совершенствовании, расширении диапазона – мерах, принимаемых Правительством РФ или региональными органами; в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008. № 353; в соответствии с Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431, Постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «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 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «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.

А также данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»- организация школьных перевозок учащихся государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на территории Самарской области, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №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».

2.2. Стороны обязуются совместно содействовать выполнению Закона РФ «Об образовании», отношения между работником и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.3. Администрация и профком обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению современной выплаты заработной платы и компенсационных выплат работниками.

Работодатель обязуется

2.4. Обеспечить эффективное руководство школы, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно – воспитательный процесс, соблюдение Закона РФ, улучшение условий труда работников.

2.5. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.6. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплин.

2.7. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенной квалификацией, занимаемой должностью.

2.8. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.9. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы.

2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.11. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.12. Принимать меры к современному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в школе санитарно – гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.13. Максимально обеспечивать работникам занятость оплатой и условиями труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.14. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, с условиями и оплатой труда, проводить инструктаж по охране жизни и здоровья детей, по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.

2.15. Организовывать для работников прохождение бесплатных периодических медосмотров работников (ст. 213 ТК РФ).

Работники обязаны

2.16. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.17. Повышать свой профессиональный уровень.

2.18. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно - гигиенические требования.

2.19. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.20. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств образовательного учреждения.

2.21. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

2.23. Не давать интервью, не проводить встреч и переговоров, касающихся деятельности школы, без согласия с руководством.

2.24. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

2.25. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

3. Трудовые отношения и гарантии занятости

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, ч. 3 ТК РФ)

3.4. Запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

3.4. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка может меняться при тарификациях на новый учебный год, о чем сотрудник должен быть проинформирован в сроки, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ). 3.8. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ч.4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

3.10. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более

иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 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 РФ.

3.12. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей.

Работодатель обязуется:

- предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе;
- ограничить прием работников со стороны;
- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
- установить режим неполной занятости.

3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшейся вакансии.

3.14. При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники организации предупреждается работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.16. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту Г, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 статьи 81 ТК РФ).

3.17. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

3.18. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Устанавливать гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, а именно расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, за исключением оснований предусмотренных трудовым кодексом РФ.

4. Оплата труда и нормирование труда.

4.1. Оплата труда педагогическим работникам Учреждения производится в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01. 06.2006г., в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10. 09. 2008. № 353; в соответствии с Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431, Постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской

области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «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 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «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, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №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».

4.2. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников, пересмотр категорий оплаты труда производится по результатам аттестации. О присвоении квалификации делается запись в трудовой книжке.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, предусмотренных законодательством.

4.5. Дифференцированные надбавки и доплаты к зарплате из фонда оплаты труда устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за работу, не входящую в круг его прямых обязанностей.

4.6. Стимулирующие выплаты, премии, выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – управленческим, обслуживающему персоналу Учреждения, которое является приложением к данному коллективному договору.

4.7. Стимулирующие выплаты, премии оплачиваются из стимулирующей части ФОТ.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 10 и 25 числа месяца.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.10. Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.12. За работу в ночное время производить доплату в размере 35 % за каждый час работы. Ночное время с 22.00. до 6.00. утра.

4.13. Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере 10% от тарифной ставки работникам в соответствии с Перечнем профессий.

4.14. Производить доплату в размере 20% от тарифной ставки учителю- логопеду, педагогу- психологу за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения речи, физического развития разной степени.

«20% от ставки заработной платы (должностного оклада) учителю - дефектологу, воспитателям - непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья».

4.15. Замещение оплачивается согласно отработанному времени.

4.16. Педагогическим работникам Учреждения с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией систематически раз в месяц выплачивать компенсацию в размере, предусмотренном законом « Об образовании в Российской Федерации».

4.17. В соответствии с ч. 3 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, определяются место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы. Он должен это сделать не позднее чем за 15 календарных дней.

Производить индексацию заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ: «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги».

5. Выплаты социального характера

5.1. Премирование работников производится в соответствии с Порядком премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения («Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области»).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложении 3).

6.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в зависимости от нагрузки, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

6.3. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 92 ТК РФ).

6.4. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другими работодателями для работы на условиях внешнего совместительства.

6.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.6. Для работников, работающих по графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учебный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период установлен ежемесячно.

6.7. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку (18 часов) устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течении учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, должен составлять:

- воспитатель и старший воспитатель -36 час.;
 - музыкальный руководитель-24 час.;
 - учитель-логопед-20 час.;
 - старшая медсестра-39 час.;
 - инструктор по физической культуре-30 час.
- педагог-психолог-36 час.

Объем учебной нагрузки в неделю для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, должен составлять:

- педагог -не более 36 час.;
- педагог-организатор – 36 час.;
- методист -36 час.

Объем учебной нагрузки в неделю для работников учреждения, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, должен составлять:

- педагог -не более 36 час.;
- социальный педагог – 36 часов.

воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю; - учителю – дефектологу – 20 часов в неделю.

6.8. Предоставлять возможность учителям проходить курсы повышения квалификации 1 раз в пять лет с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

6.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.11. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Педагогические работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, предоставляются отпуска:

- воспитатель и старший воспитатель -42 календарных дня;
- музыкальный руководитель-42 календарных дня;
- учитель-логопед-56 календарных дней;
- старшая медсестра-28 календарных дней;
- инструктор по физической культуре-56 календарных дней;
- педагог-психолог-56 календарных дней.

Всем остальным работникам предоставляются ежегодно оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней, работнику-инвалиду-не менее 30 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в дни календарных дней не включаются и не оплачиваются.

«Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается удлиненный отпуск 56 календарных дней, а именно: музыкальному руководителю, учителю – дефектологу, старшему воспитателю, воспитателю.

6.12. В учреждении для следующих работников может быть установлен ненормированный рабочий день:

- директор школы;
- главный бухгалтер.

6.13.Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- повару за работу в горячем цехе-6 дней;
- машинисту по стирке и ремонту белья-7 дней;
- в связи со смертью близких родственников -3 дня;
- вступлением в брак-3 дня;
- при рождении ребенка (отцу) -3 дня;
- главному бухгалтеру – 3 дня.

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

6.15.Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

6.16. Время каникул является рабочим временем.

6.17. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

6.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком на один год.

6.19. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени.
Учетный период- год.

6.20. Предоставить ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья: воспитателям и старшим воспитателям – 56 календарных дней, музыкальному руководителю – 56 календарных дней.

6.21.Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой

функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником(лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Федерального закона №407-ФЗ от 8.12.2020г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

7. Охрана труда

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «Основы охраны труда РФ» работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

7.2. Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

7.3. Работодатель обязуется:

создавать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены на рабочих местах, проводить работу по общему улучшению условий труда. Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния Охраны труда и подготовки здания школы;

проводить специальную оценку условий труда;

организовывает в установленные сроки проведение бесплатного медицинского осмотра работников;

проводит обучение членов комиссий уполномоченных лиц по ОТ в специальных учебных центрах; ежеквартально рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по ОТ.

7.4. Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет работодателя.

7.5. Рассмотреть как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины.

7.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, в результате чего создается реальная угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за рабочим сохраняется место работы и средний заработок.

7.7. Стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7.8. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

7.9. Производить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Ежегодно в начале календарного года заключать между администрацией школы и трудовым коллективом «Соглашение по охране труда» на текущий год.

8. Охрана Здоровья

8.1 Обязанности администрации школы

-осуществлять проведение и контроль за прохождением медицинских осмотров работниками и учащимися школы в соответствии с Порядком проведения медицинских осмотров, утвержденным Минздравом России от 14.03.96г. №90 (с изм. и доп.).

-обеспечивать широкую гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников на курортах, санаториях.

8.2 Обязанности профкома

-осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

9.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

9.4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ).

9.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

9.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

оставление на работе отдается: семейным- при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 179 ТК РФ).

9.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

9.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности.

9.9. На время проведения медицинского обследования за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

9.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (ст. 187 ТК РФ).

9.11. Работники, участвующие в разрешении коллективного трудового спора не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома (ст.405 ТК РФ). Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

9.12. Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается (ст. 261 ТК РФ).

9.13. работодатель обязан выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплату на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями пропорционально отработанному времени.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Работодатель обязуется не допускать ущемления трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2. подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы в отношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (не более 9-ти дней в учебном году).

10.9. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только предварительного, согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 .376 ТК РФ)

10.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по необходимым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда и иных фондов учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Западное управление министерства образования и науки Самарской области.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти членов семьи и др. причин из средств профсоюзной организации.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 в календарный год.

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня утверждения его на общем собрании трудового коллектива.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

13. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на

военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

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

-приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

13.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

13.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в том числе медицинских);

13.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.

Директор учреждения

Л.Г.Белешина

Председатель профкома

Е.Ю.Салтыкова

Принято
Управляющим советом
Учреждения
_____ В.А.Лекарев
(протокол № 3
от « 14 » 10 2024г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Е.Ю. Салтыкова
(протокол № 9
от « 14.10 » 2024г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ № 9
«Центр образования»
г.о. Октябрьск
_____ Л.Г.Белешина
« 14 » 10 2024 г.
Приказ № 428/1

Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области

принято
на Общем собрании
работников учреждения
« » 2024г.

г.о.Октябрьск

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 г. № 141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», 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», постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 №430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. №3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и

науки Самарской области от 19.02.2009г. №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», Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Самарской области от 08.02.2013г. №60-р «Об утверждении Плана мероприятий по достижению целевых значений показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «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», приказами министерства образования и науки Самарской области №237-од от 24.07.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», №278-од от 04.09.2014г. «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», №50-од от 13.02.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», № 2-р от 12.01.2016г. «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», №100-од от 13.03.2018г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат

руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Распоряжением от 05.07.2017 г № 486-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», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение),

А также данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»-организация школьных перевозок учащихся государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на территории Самарской области, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №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».

А также данное положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

«Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023г. № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

- «Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2023г. № 996 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 № 6 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области» на 2015 – 2030 годы» и об утверждении Перечня лиц, принимающих участие в специальной военной операции, в целях предоставления мер социальной поддержки их семьям;

Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2011 г. №51 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации»:

- предоставления субсидии из областного бюджета государственному бюджетному учреждению Самарской области в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000,00 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования;
- предоставления субсидии из областного бюджета государственному бюджетному учреждению Самарской области в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации на организацию школьных перевозок Самарской области;
- предоставления субсидии из областного бюджета государственному бюджетному учреждению Самарской области в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации на осуществление начиная с 01 февраля 2018 года ежемесячных денежных выплат в размере 1500,00 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распределителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;
- предоставления субсидии из областного бюджета государственному бюджетному учреждению Самарской области в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации на осуществление начиная с марта 2022 года ежемесячных денежных выплат в размере 3200,00 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распределителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;
- предоставление Учреждению из областного бюджета в 2023 году/2024-2025 годах Субсидии на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере

5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях;

- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей установлено педагогическим работникам федеральных государственных профессиональных образовательных организаций и федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования и образовательные программы среднего общего образования;
- предоставления субсидии из областного бюджета государственному бюджетному учреждению Самарской области в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации;
- предоставления субсидии из областного бюджета реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования государственным бюджетным и автономным образовательным учреждениям Самарской области на осуществление присмотра и ухода за детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми –инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с туберкулезной интоксикацией, плата за присмотр и уход за которыми в указанных учреждениях с родителей (законных представителей) не взимается, а также на осуществление присмотра и ухода за детьми из многодетных семей, имеющих три и более несовершеннолетних детей, плата за присмотр за которыми взимается с родителей (законных представителей) в размере, не превышающем 50% от установленной платы за присмотр и уход за ребенком в находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, государственному бюджетному учреждению Самарской области в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации;
- предоставления из бюджета Самарской области субсидии в соответствии с абзацем вторым пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации (выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений,

реализующих общеобразовательные программы начального, общего, основного общего и среднего общего образования);

- постановлением Правительства Самарской области от 25.08.2023 г. 692 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области в 2023 году, внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным образовательным учреждениям Самарской области, государственным бюджетным учреждениям – центрам психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, государственным учреждениям Самарской области, оказывающим социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление в сентябре 2023 года единовременной денежной выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений Самарской области, государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области;

- постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2006 г. № 45 «Об утверждении перечня мероприятий в сфере образования, осуществляемых министерством образования и науки Самарской области» (далее Порядок), постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 N 336 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации".

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

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения, и направлено на решение региональных задач,

связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения.

1.4. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, повышения материальной заинтересованности работников, достижения высоких показателей качества труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок, премий, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения по итогам работы за полугодие, год на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника, за фактически отработанное время.

1.8. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.9. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

1.10. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения происходит в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.11. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, материальную помощь.

1.12. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплата премий, стимулирующих надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.13. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда направляется на премии, доплаты, надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения.

Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников школы, структурных подразделений утверждается приказом директора Учреждения.

1.15. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.16. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются директором Учреждения с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» и средней заработной платы работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности не более 4.

17.1. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются директором Учреждения.

18.1. Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

19.1. Форма представления работниками материалов по самоанализу определена настоящим Положением.

1.20. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, принимается решением Общего собрания работников Учреждения, Управляющего совета Учреждения, согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения;

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев; для руководителей структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13», руководителя структурного подразделения «Центр внешкольной работы» – не менее календарного года;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была

возложена на данного работника;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурных подразделениях «Детский сад №9», «Детский сад №13», когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся структурного подразделения «Центр внешкольной работы» во время учебных занятий, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты, надбавки, доплаты могут быть отменены.

3.2. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);

- наличие случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы обучающимся);

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса, во время пребывания в структурном подразделении «Детский сад №9», «Детский сад №13», когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы воспитанником);

- наличие случаев травматизма обучающихся структурного подразделения «Центр внешкольной работы» во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы обучающимся);

- наличие обоснованной жалобы (выплата снимается с момента установления Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора Учреждения);

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;

- невыполнение приказов, распоряжений директора Учреждения, уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» могут быть прекращены до срока, определенного приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

4. Установление стимулирующих выплат работникам школы

4.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников

ШКОЛЫ

4.1.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников школы устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями).

4.2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы распределяется

в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 60%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 40%.

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников школы

4.2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются по итогам работы за полугодие, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам - по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2.2. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

4.2.3. Педагогические работники школы представляют материалы самоанализа заместителям директора по УВР в соответствии с критериями оценки деятельности в 2 раза в год (15 января, 15 июля).

4.2.4. Заместители директора по УВР проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывают количество набранных работниками баллов; представляют аналитические материалы за полугодие, самоанализы педагогических работников директору Учреждения за полугодие.

4.2.5. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету 2 раза в год (20 января, 20 июля).

4.2.6. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляют самоанализы деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), в конце каждого учебного полугодия (15 января, 15 июля) директору Учреждения.

4.2.7. Директор Учреждения совместно с заместителями директора по УВР, заведующим хозяйством рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету 2 раза в год (20 января, 20 июля).

4.2.8. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании, согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

4.2.9. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу школы (до 25 января, до 25 июля). Стимулирующие выплаты устанавливаются для заместителей директора по УВР при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

35-44,5 баллов – до 1% стимулирующего фонда ОУ;

45 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда ОУ.

4.2.10. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие»:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада,

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

4.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы

4.3.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляем	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	по итогам полугодия	1балл

ых услуг	1.2. Доля обучающихся, успевающих на "4" и "5" по преподаваемому предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	по итогам полугодия	1балл
	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)	год	1балл
	1.4. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	год	0,5баллов
	1.5. Доля обучающихся , которые по преподаваемому 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	год	1балл
	1.6. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	год	1балл
	1.7. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных к ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	год	0,5баллов
	1.8. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	год	1балл

	1.9. Доля выпускников, 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%	год	2балла
	1.10. Наличие выпускников, награжденных медалью "За особые успехи в учении", которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя	год	2балла
	1.11. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся(на основании решения ППК, ПМПК)	по итогам полугодия	1балл
	1.12. Снижение численности или отсутствие обучающихся состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов (своевременное и полное предоставление документов)	по итогам полугодия	1балл
	1.13. Профилактическая работа классного руководителя с семьями, находящимся в трудных жизненных ситуациях (своевременное и полное предоставление документов)	по итогам полугодия	1балл
	1.14. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	по итогам полугодия	0,5балла

	<p>1.15. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения, в проекты по патриотическому воспитанию(в том числе ВВПОД"Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея), по развитию экологической культуры; в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемым учителем</p> <p>10-30 %</p> <p>31-50 %</p> <p>Свыше 50%</p>	по итогам полугодия	0,5балла 1балл 1,5 балла
	<p>1.16. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функцию классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях</p> <p>Победители и призовые места- <i>на школьном уровне;- на муниципальном, окружном уровнях;</i></p> <p>-победы и призовые места на <i>региональном, всероссийском уровнях</i></p>	по итогам полугодия	0,5балла 1балл 1,5балла
	1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	по итогам полугодия	0,5балла
	1.18. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику (информация на школьном сайте, др.СМИ)	по итогам полугодия	1балл

	<p>1.19. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в систему ученического самоуправления и участие в проектах, конкурсах по развитию ученического самоуправления выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику:</p> <p><i>-на школьном уровне;</i></p> <p><i>-на окружном уровне;</i></p> <p><i>-на региональном и всероссийском уровнях;</i></p>	по итогам полугодия	<p>0,5балла</p> <p>1балл</p> <p>1,5балла</p>
	<p>1.20. Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозитивных показателей, установленных для ОО</p> <p>10-40 %</p> <p>41-60%</p> <p>Свыше 60%</p>		<p>0,5балла</p> <p>1балл</p> <p>1,5балла</p>
	ИТОГО		22 б.
<p>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей ,по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>2.1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад(кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами(распоряжениями) органов управления образованием (не более 3 чел.)</p> <p><i>-на окружном уровне;</i></p> <p><i>-на региональном и всероссийском уровнях;</i></p>	по итогам полугодия	<p>1балл</p> <p>1,5балла</p>

	<p>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, утвержденных приказами(распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) -не более 3 чел.</p> <p><i>-на школьном уровне;</i></p> <p><i>-на окружном уровне;</i></p> <p><i>-на региональном и всероссийском уровнях</i></p>	<p>по итогам полугодия</p>	<p>0,5балла 1балл 1,5балла</p>
	<p>2.3.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, ставших участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников от общего количества школьников</p> <p>10-30%</p> <p>31-40%</p> <p>Свыше 40%</p>	<p>по итогам полугодия</p>	<p>0,5балла 1балл 1,5балла</p>
	<p>2.4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) - не более 3 чел.</p> <p><i>-на окружном уровне;</i></p> <p><i>-на региональном уровне</i></p>	<p>по итогам полугодия</p>	<p>1балл 1,5балла</p>
	<p>2.5.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра"Сириус" и в другие аналогичные проекты</p>	<p>по итогам полугодия</p>	<p>1балл</p>

	2.6. Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills(участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	по итогам полугодия	1балл
	2.7. Доля обучающихся 1-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	по итогам полугодия	1балл
	2.8. Доля обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями(профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного западным управлением значения для ОО	по итогам полугодия	1балл
	ИТОГО		10баллов
3.Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в	3.1. Использование современных образовательных технологий в соответствии с ФГОС, в том числе использование ИТ- технологий в учебном процессе(составляет более 10 % учебного времени). Работа в АСУ РСО (без замечаний)	по итогам полугодия	2балла

образовательном процессе	3.2.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	по итогам полугодия	1,5балла
	3.3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся(на основе справки администратора)	по итогам полугодия	1балл
	3.4. Повышение профессионального уровня: обучение на курсах (кроме курсов ИОЧ) и участие в вебинарах, конференциях в качестве слушателя, в том числе с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная образовательная среда в РФ»)	по итогам полугодия	1балл
	ИТОГО		5,5балла
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющим 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 <i>-на окружном уровне;</i> <i>-нарегиональном уровне</i>	по итогам полугодия	1балл 1,5балла

	<p>4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>-победитель <i>на окружном уровне и выше;</i></p> <p>-призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма <i>на окружном уровне;</i></p> <p>-участник <i>на окружном уровне</i></p>	год	<p>4балла</p> <p>3балла</p> <p>2балла</p>
	<p>4.3.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации в отчетный период:</p> <p>-<i>на школьном уровне;</i></p> <p>-<i>на окружном уровне;</i></p> <p>-<i>на региональном и всероссийском уровнях</i></p>	по итогам полугодия	<p>0,5балла</p> <p>1балл</p> <p>1,5балла</p>
	ИТОГО		7баллов
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>5.1.Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы) охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного западным управлением для ОО: <i>-от 60% до70%;-от 71% до 85%;-свыше 85%</i></p>	по итогам полугодия	<p>1балл</p> <p>1,5балла</p> <p>2балла</p>
	<p>5.2.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p>	по итогам полугодия	1балл

	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	по итогам полугодия	1 балл
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушения учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	по итогам полугодия	1 балл
	5.5. Наличие обучающихся и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших участниками мероприятий по профилактике ДДТТ: <i>-на школьном уровне;</i> <i>-на окружном уровне;</i> <i>-на региональном уровне.</i>	по итогам полугодия	0,5 балла 1 балл 1,5 балла
ИТОГО			6,5 балла
ВСЕГО БАЛЛОВ			51 балл

4.3.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) административно-управленческого и обслуживающего персонала

Категория работников	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
<i>Эффективность процесса обучения</i>			
1. Зам. директора по УВР	1. % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	1	полугодие
	2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1	полугодие
	3. Количество выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»	1-1,5	полугодие
	4. Количество выпускников ступени среднего (полного) общего	1-1,5	полугодие

образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу»		
5. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу»; выше средних значений по области	1-1,5	полугодие
6. Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	полугодие
7. Результаты выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	полугодие
8. Результаты выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5	полугодие
9. Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1	полугодие
10. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций (на бесплатной основе): наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла;	1-2,5	полугодие
Итого:	14,5	
Эффективность воспитательной работы		
11. Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: снижение – 1 балл	1	полугодие
12. Наличие ученического органа самоуправления, установленного Уставом учреждения – 1 балл	1	полугодие
13. Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	За каждые 25% - 0,5 балла	полугодие
14. Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных ГБОУ, ставших победителями или призёрами	2	полугодие

	спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.(на бесплатной основе) (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 0,8 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области, всероссийском или международном уровне – 2 балла		
	15. Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 2 балла	2	полугодие
	16. Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах(на бесплатной основе) – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах (на бесплатной основе) – 2 балла	2	полугодие
Итого:		10	
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
	17. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 2,5 балла;	2,5	полугодие
	18. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	полугодие
	19. Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балла	1	полугодие
	20. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1	полугодие
Итого:		7,5	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
	21. Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года(полугодия) от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше - 2 балла.	1	полугодие
	22. Сохранение количества учащихся по окончании учебного	2	полугодие

	года(полугодия) от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 1 балл, в 9-х классах – 1 балл.		
	23. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл	1	полугодие
Итого:		4	
Эффективность управленческой деятельности			
	24. Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балл	2	полугодие
	25. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл	1	полугодие
Итого:		3	
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
	26. Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1	полугодие
	27. % охвата учащихся горячим питанием 80% и более – 1,5 балла	1,5	полугодие
	28. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2	полугодие
	29. Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1	полугодие
Итого:		5,5	
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
	30. Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1	полугодие
	31. Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 1,5 балла	1,5	полугодие
	32. Результативность участия педагогов 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	1,5	полугодие
	33. Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2	полугодие
	34. Наличие медиатеки, в которую учащимся организован	1	полугодие

	свободный доступ – 1 балл		
Итого:		7	
Всего:		51,5	
2. Главный бухгалтер, бухгалтер	1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	2	полугодие
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3	полугодие
	3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	2	полугодие
	4.Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	4	полугодие
	5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	1	полугодие
Итого:		12	
3. Заведующий хозяйством	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1	полугодие
	2. Обеспечение санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда, пожарной и электробезопасности	2	полугодие
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1	полугодие
Итого:		4	
4. Библиотекарь	1.Обеспечение высокой читательской активности обучающихся, сохранение высокого уровня востребованности учащимися информационных ресурсов медиатеки	1	полугодие
	2.Пропаганда чтения как формы культурного досуга (оформление тематических выставок, проведение библиотечных уроков, читательских конференций)	2	полугодие
Итого:		3	
5. Лаборант химии	1. Сохранность лабораторного оборудования	1	полугодие
	2. Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	1	

	3. Работа с химическими реактивами	1	
Итого:		3	
6. Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик рабочий по КОЗ, сторож)	1. Образцовое содержание помещений школы, территории, пришкольного участка в надлежащем санитарном состоянии	1	полугодие
	2. Оперативное устранение аварийных ситуаций в школе	1	полугодие
	3. Отсутствие порчи (потери), сохранность школьного имущества во время дежурства	1	полугодие
	4. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1	полугодие
	5. Качество генеральной уборки помещений	1	полугодие
	6. Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	1	полугодие
	7. Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	1	полугодие
	8. Интенсивность и высокие результаты в работе (соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности. Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма)	1	полугодие
	9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь)	1	полугодие
	10. Интенсивность и высокие результаты в работе (высокое качество состояния территории. Содержание территории ОУ в соответствии с СанПин на основании результатов внутреннего контроля)	1	полугодие
	11. Сложность и напряженность работы (уборка большого количества снега, листьев)	1	полугодие
Итого:		11	
7. Секретарь	1. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до работников Учреждения	2	полугодие
	2. Качественное ведение делопроизводства, внесение данных в АСУ РСО, КПМО и др. электронные базы	2	полугодие
	3. Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	1	полугодие
Итого:		5	
8. Специалист по закупкам	1. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке (корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течение 10 рабочих дней)	1	полугодие

2. Обеспечение эффективности процесса закупок (объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта)	<i>1</i>	полугодие
3. Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок)	<i>1</i>	полугодие
4. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства (отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации)	<i>1</i>	полугодие
5. Исполнительская дисциплина. Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	<i>1</i>	полугодие
Итого:	5	
Всего:	94,5	

4.4. Основания для установления стимулирующих доплат работникам школы

В соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения:

4.4.1. Работникам школы могут быть установлены стимулирующие доплаты: редактору школьной газеты «Школа и мы» за высокое качество выпускаемых газет – от 100 до 1500 руб;

за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий - от 100 до 3000 руб;

за результативное участие в окружных, областных, российских конкурсных мероприятиях – от 100 до 5000 руб;

за высокое качество руководства научным обществом учащихся, методическими объединениями учителей – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество участия в работе жюри школьных конкурсов – от 100 до 1000 руб;

за результативное участие в работе творческих групп – от 100 до 1000 руб;

за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 100 до 1000 руб;

за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, опыта работы Учреждения в методических изданиях, СМИ разного уровня – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество участия в работе жюри городской, окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружных конкурсов

– от 100 до 1500 руб;

за образцовое содержание учебного кабинета, организацию работы кабинета для повышения учебной мотивации обучающихся – от 100 до 2000 руб;

за высокое качество оформительской работы – от 100 до 1000 руб;

за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно- оздоровительной работы – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество организации информационной среды Учреждения – от 100 до 3000 руб;

за техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Он-лайн и т.д., качественное техническое обслуживание компьютерной техники – от 100 до 5000 руб;

за высокое качество проведения внеклассных мероприятий с обучающимися – от 100 до 3000 руб;

за организацию внеурочной занятости обучающихся, экскурсионной деятельности – от 100 до 5000 рубл.;

за своевременное и качественное представление статистической отчетности в систему мониторинга образования Самарской области – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество материалов, представляемых на сайте Учреждения – от 100 до 10000 руб;

за высокое качество работы по подготовке к ГИА, ЕГЭ, своевременную и качественную сдачу отчетности в вышестоящие органы – от 100 до 3000 руб;

учителям начальных классов за плодотворную работу по внедрению в образовательный процесс ФГОС НОО – от 100 до 5000 руб;

учителям-предметникам за качественную работу по внедрению в образовательный процесс ФГОС ООО – от 100 до 5000 руб;

за своевременную и качественную сдачу отчетности, аналитической информации работниками – от 100 до 2000 руб;

за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию школьных перевозок при подвозе детей – от 100 до 10000 руб;

за обеспечение охвата обучающихся (не менее 30%) в школьных конкурсах - от 100 до 3000 рубл.;

за качественную организацию дополнительного образования обучающихся: кружков, спортивных секций, творческих объединений, клубов и т.д. – от 100 до 3000 руб;

за качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.) – от 100 до 10 000 руб;

за высокое качество организации работы на пришкольном участке - от 100 до 3000 руб;

за высокое качество работы по сохранению библиотечного фонда – от 100 до 3000 руб;

за высокое качество организации индивидуального обучения с использованием дистанционных технологий – от 100 до 1000 руб;

за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 100 до 1500 руб;

за высокое качество организации работы пришкольного оздоровительного лагеря - от 100 до 5000 руб;

за качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО – от 100 до 5000 руб.

за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за организацию безопасности дорожного движения при подвозе детей-до 2000 руб.

за высокое качество выполнения работы по организации школьных перевозок – до 4000 руб. (не менее 25% от оклада).

за работу в качестве наставника над молодыми специалистами – от 100 руб до 1500 руб.

5. Установление стимулирующих выплат работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.1.1. «Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад № 9», «Детский сад № 13» устанавливается на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412 «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесения изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

5.1.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений

Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015г. №50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

5.1.3. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы руководителей структурных подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30-40 баллов – до 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13»;
- 41-50 баллов – до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13».
- 51-60 баллов – до 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13».
- 61-69 баллов – до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13».
- 70 баллов и более – до 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад №9», «Детский сад №13».

5.1.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13».

5.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад № 9», «Детский сад № 13» распределяется следующим образом:

54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда);

20% - на выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое);

13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет (устанавливаются работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Средний медицинский персонал»):

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть предоставлены и другие документы.

5.1.6. Расчет стоимости одного балла осуществляется следующим образом: 54% стимулирующего фонда делится на общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников; 20% стимулирующего фонда делится на общее количество баллов помощников воспитателей, медицинского работника и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников); 13% стимулирующего фонда делится на общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателей и иных педагогических работников.

5.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.2.1. Руководители структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» представляют лист оценки эффективности (качества) работы, оформленный в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа не позднее 25 декабря года, предшествующему установлению надбавки, директору Учреждения.

5.2.2. В срок до 15 января текущего года проводится анализ представленных материалов, определяется общее количество набранных баллов в листе оценивания, затем лист оценивания направляется для согласования в Управляющий совет Учреждения.

5.2.3. Педагогические работники, медицинский работник, административно-управленческий и обслуживающий персонал представляют самоанализы эффективности (качества) труда в соответствии с критериями в последний день учебного полугодия (январь, июль). Старший воспитатель, медицинский работник представляют руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» аналитические материалы за отчетный период в последний день полугодия.

5.2.4. Руководители структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», старший воспитатель проверяет достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывает количество набранных работниками баллов, представляют аналитические материалы, самоанализы работников директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

5.2.5. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и

направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (январь, июль).

5.2.6. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

5.2.7. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13».

5.8.2. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, полугодие) с указанием даты начала и периода действия надбавки.

5.2.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13», медицинскому работнику, административно – управленческому, обслуживающему персоналу (кроме руководителей структурных подразделений), иным работникам устанавливаются один раз в полугодие, календарный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области. Руководителю структурным подразделением предусмотрены следующие выплаты:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряжённость работы;
- иные поощрительные выплаты, которые могут быть установлены за:
 - результативное участие структурного подразделения, воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.;
 - высокое качество физкультурно-оздоровительной работы – до 3000 руб.;
 - высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников структурного подразделения – до 4000 руб.;
 - распространение педагогического опыта работы структурного подразделения на методических объединениях разного уровня – до 3000 руб.;
 - позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы проявляемая в достижениях воспитанников – до 3000 руб.;
 - качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности

(большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.) до 10000 руб;

- качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО ДО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО ДО – до 5000 руб.

5.2.11. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

5.2.12. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.3.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ				
Старший воспитатель				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Полугодие	3	3
	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	1	2
	на уровне СП		1,5	
на уровне «образовательного округа»	2			
на областном уровне				

<p>Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>3</p>
<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня):</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p>	<p>12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>3</p>
<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая):</p> <p>50% - 1 балл;</p> <p>более 50% - 3 балла</p>	<p>Календарный год</p>	<p>3</p>	<p>3</p>
<p>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</p>	<p>Календарный год</p>	<p>3</p>	<p>3</p>
<p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне СП</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>3</p>

	на всероссийском и международном уровнях			
	<p>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня, баллы могут суммироваться)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	3
	<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>12 месяцев с даты получения гранта</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	1
	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	<p>Полугодие</p>	<p>3</p>	3
Итого: 29 баллов				
<p>3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) – 13%</p>				
<p>За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости</p>	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	1
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	1
	<p>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	1
	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;</p> <p>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p> <p>2</p>	2

	динамика развития детей			
Итого: 6 баллов				
ВСЕГО: 35 баллов				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Воспитатель				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Полугодие	0,5 1 2	2
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 1	1

<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском уровне</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>на первом (отборочном) этапе;</p> <p>во втором (очном) этапе;</p> <p>победа во втором (очном) этапе</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результаты участия 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)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском уровне</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>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</p> <p>до 20%</p> <p>свыше 20%</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Результаты участия педагога и воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)</p> <p>уровень СП</p> <p>муниципальный уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>

Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Полугодие	1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа» на уровне ОО, муниципалитета на уровне области на всероссийском и международном уровнях	Полугодие	1 1,5 2	2
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) уровень СП окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 месяцев с даты участия	0,5 0,7 1 1,5	1,5
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	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% 80%-89%	Полугодие	1 1,5 2	2

	90% и более			
	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	2	2
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Полугодие	1	1
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	1	1
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Полугодие	2	2
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Полугодие	1	1
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	1	1
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий снижение на 1% снижение на 2% снижение на 3% и выше	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2
Итого: 29 балла				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) – 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная	Полугодие	1 2	2

	динамика развития детей			
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%		1 2	2
Итого: 4 балла				
ВСЕГО: 33 балла				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Музыкальный руководитель				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Полугодие	0,2 0,5 1	1
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на уровне области	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5	1,5
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на уровне СП на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне	Полугодие	0,3 0,5 0,7 1	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	Полугодие	1	1
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	2
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 до 20% свыше 20%	Полугодие	1 1,5	1,5
Результаты участия педагога и воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) уровень СП муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	Полугодие	0,5 0,7 0,9 1	1
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Полугодие	1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Полугодие	0,5 1	2

на уровне ОО, муниципалитета		1,5	
на уровне области		2	
на всероссийском и международном уровнях			
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	1	2
уровень СП		1,5	
окружной уровень		2	
региональный уровень			
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты получения результата	1	2
окружной уровень		1,5	
региональный уровень		2	
всероссийский уровень			
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)	Полугодие	0,3	1
75%-79%		0,5	
80%-89%		1	
90% и более			
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	1	1
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	12 месяцев с даты получения результата	0,5	1,5
на уровне «образовательного округа»		1	
на областном уровне		1,5	

на всероссийском уровне			
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	12 месяцев с даты получения результата	1 2 2,5	2,5
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	1	1
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Полугодие	1	1

Итого: 24 балла

3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) – 13%

За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Полугодие	1 2	2
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	1 2	2

Итого: 4 балла

ВСЕГО: 28 баллов

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
-------------------------------------------------	----------	------------------	------------------------	--------------------------------

Инструктор физической культуры

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы

(эффективность труда) – 54%

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Полугодие	0,2 0,5 1	1
	Разработка и использование авторских (компилитивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на уровне области на всероссийском и международном уровнях	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 1 1,5	1,5
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на уровне СП на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне	Полугодие	0,3 0,5 0,7 1	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	Полугодие	1	1
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Полугодие	1	1
	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на уровне ОО, муниципалитета	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2

<p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на уровне области</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>			
<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>уровень СП</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результаты участия педагога и воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)</p> <p>уровень СП</p> <p>муниципальный уровень</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>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)</p> <p>75%-79%</p> <p>80%-89%</p> <p>90% и более</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями)</p>			<p>2</p>

	органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	
	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% 11%-19% свыше 20%	Календарный год	0,5 1,5 2	2
	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% 2% 3% и выше	Календарный год	1 1,5 2	2
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	1,5
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	1	1
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Полугодие	1	1
Итого: 24 балла				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) – 13%				
За сложность контингента воспитанников, а	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в			2

также превышения плановой наполняемости	рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Полугодие	1 2	
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	1 2	2

Итого: 4 балла

ВСЕГО: 28 баллов

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
-------------------------------------------------	----------	------------------	------------------------	--------------------------------

Учитель-логопед

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	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): Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	Полугодие		1,5
	20%-39%		0,5	
	40%-59%		1	
	60% и более		1,5	
	по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры			

	<p>слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p>			
	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</p> <p>20%-39%</p> <p>40%-59%</p> <p>60% и более</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «фонематическое восприятие»</p>	Полугодие	0,5 1 1,5	1,5
	<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>20%-39%</p> <p>40%-59%</p> <p>60% и более</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p>	Полугодие	0,2 0,3 0,5	0,5
	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55%-60%</p>	Полугодие	1	1

	<p>61%-75%</p> <p>76%-85%</p> <p>свыше 85%</p>			
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55%-60%</p> <p>61%-75%</p> <p>76%-85%</p> <p>свыше 85%</p>	Полугодие	1	1
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55%-60%</p> <p>61%-75%</p> <p>76%-85%</p> <p>свыше 85%</p>	Полугодие	1	1
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	Полугодие	1	1
	<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом</p> <p>Да</p> <p>Нет</p>	Полугодие	1 0	1
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</p> <p>Да</p> <p>Нет</p>	Полугодие	0,5 0	0,5
	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости</p>	12 месяцев с даты получения	1 1,5	2

	от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	результата	2	
	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	1	1
	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) уровень ОО окружной уровень региональный уровень	12 месяцев с даты участия	0,5 1 1,5	1,5
	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) уровень ОО, муниципалитета окружной уровень региональный уровень	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1
	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 уровень ОО, муниципалитета на уровне образовательного округа региональный уровень всероссийский и международный (баллы могут суммироваться)	12 месяцев с даты участия	0,3 0,5 0,7 1	1

	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты получения участия	1 1,3 1,5	1,5
	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание;</p> <p>создание и реализация;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	12 месяцев с даты создания	0,5 1 1,5 2	2
Итого: 20 баллов				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) – 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;</p> <p>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная</p>	Полугодие	2 3	3

	динамика развития детей				
Итого: 3 балла					
Всего: 23 балла					
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов	
Учитель-дефектолог					
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%					
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК +(по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 20%-39% 40%-59% 60% и более по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	Полугодие	0,5	1,5	
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		12 месяцев с даты получения результата 1 1,5 2		2
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85%		Полугодие		1

	свыше 85%			
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%	Полугодие	1	1
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%	Полугодие	1	1
	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да Нет	Полугодие	1 0	1
	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся ЦОР и ЭОР для родителей ЦОР и ЭОР для педагогов	Полугодие	2	2
	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да Нет	Полугодие	0,5 0	0,5
	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5	2

	от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		2	
	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	1	1
	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) уровень ОО окружной уровень региональный уровень	12 месяцев с даты участия	0,5 1 1,5	1,5
	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) уровень ОО, муниципалитета окружной уровень региональный уровень	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1
	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 уровень ОО, муниципалитета на уровне образовательного округа региональный уровень всероссийский и международный (баллы могут суммироваться)	12 месяцев с даты участия	0,3 0,5 0,7 1	1

	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения участия</p>	<p>1</p> <p>1,3</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание;</p> <p>создание и реализация;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	<p>12 месяцев с даты создания</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
Итого: 20 баллов				
Всего: 20 баллов				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Педагог-психолог				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%				

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты участия	0,5 0,7 1	1
	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	12 месяцев с даты участия	0,3 0,5	0,5
	<p>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)</p>	Полугодие	1,5	1,5
	<p>Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p> <p>Да</p> <p>Нет</p>	Полугодие	2	2
	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	1,5
	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	1,5

	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты участия	0,5 0,7 1	1
	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	12 месяцев с даты участия	0,5 0,7 1	1
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	Полугодие	1	1
	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>учебно-методические материалы;</p> <p>методические рекомендации;</p> <p>методическое пособие</p>	12 месяцев с даты внедрения	1	1
Итого: 12 баллов				
<p>3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) – 13%</p>				
<p>За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости</p>	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении</p> <p>20%-39%</p>	Полугодие	0,5 1 1,5	1,5

	40%-59%			
	60% и более			
	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <p>отсутствие положительного результата за отчетный период;</p> <p>наличие положительного результата за отчетный период</p>	Полугодие	0 0,5	0,5
	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	Полугодие	1 1,5 2	2
	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся			

	51%-60%		0,5	
	61%-75%	Полугодие	1	2
	76%-85%		1,5	
	свыше 85%		2	
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)			12 месяцев с даты внедрения	
	окружной уровень	0,7		
	региональный уровень	1		
	всероссийский уровень			
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)		12 месяцев с даты внедрения	0,5	1
	окружной уровень		0,7	
	региональный уровень		1	
	всероссийский уровень			
Итого: 8 баллов				
ВСЕГО: 20 баллов				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Педагог дополнительного образования				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Полугодие	0,5	1
	70%-74%;		0,7	
	75%-79%;		1	
	80% и более			
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах			

	профилактического учета, за отчетный период 100%	Полугодие	1	1
	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества</p> <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	Полугодие	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2	1
	<p>Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70%-79%;</p> <p>80% и более</p>	Полугодие	0,5 1	1
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1

<p>на уровне «образовательного округа, муниципалитета</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>			
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>свыше 10%</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>12 месяцев с даты деятельности объединения</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>

	всероссийский уровень			
	<p>Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>около окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения гранта</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	1
	<p>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)</p> <p>сайт ОО</p> <p>сайт Навигатор</p> <p>социальные сети</p> <p>средства массовой информации</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	1
	<p>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)</p> <p>ОО</p> <p>около окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	1
	<p>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):</p> <p>участие в работе краткосрочной целевой группы;</p>	<p>Календарный год</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	1

	<p>муниципальный уровень, уровень ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)</p>			
	<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p>	Полугодие	1	1
	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	1
	<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>муниципальный уровень, уровень ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	Полугодие	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	1
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО</p> <p>до 50%</p> <p>свыше 50%</p>	Календарный год	<p>0,5</p> <p>1</p>	1
	<p>Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса</p>	Полугодие	1	1
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений</p>	Полугодие	1	1
Итого: 20 баллов				
ВСЕГО: 20 баллов				

АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Руководитель структурного подразделения

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Обеспечение качества дошкольного образования	<p>Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <p>взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл;</p> <p>наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла</p> <p align="center">(баллы могут суммироваться)</p>	Календарный год	1 2	3
	<p>Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:</p> <p>75%-79% от общего числа родителей - 2 балла;</p> <p>80%-89% - 3 балла;</p> <p>90% и более - 5 баллов</p>	Календарный год	2 3 5	5
	<p>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):</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;</p> <p>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;</p> <p>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов</p>	Календарный год	2 3 5	5
	<p>Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>участие на первом(отборочном) этапе: - 2 балла;</p> <p>участие во втором (очном)этапе -4 балла</p> <p>победа во втором (очном) этапе-6 баллов</p>	Календарный год	2 4 6	6

Итого: 19 баллов				
Эффективность организации воспитательной работы	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	Календарный год	1 2 3 5	5
	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	Календарный год	1 3	4
Итого: 9 баллов				
Обеспечение формирования ЗОЖ и безопасности у воспитанников	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	Календарный год	1 2 5	5
	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	Календарный год	2 3 5	5
	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла;	Календарный год	2 3 5	5

	3% и выше - 5 баллов			
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	Календарный год	3	3
Итого: 18 баллов				
Эффективность управленческой деятельности	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)	Календарный год	1 3 5	9
	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)	Календарный год	5 2 1	5
	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)	Календарный год	1 2 3	6
	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	Календарный год	2	2
	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	Календарный год	2	2

	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	Календарный год	2	2
	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов - 4 балла.	Календарный год	2	4
Итого: 30 баллов				
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	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	Календарный год	2 3 5	5
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	Календарный год	1 3	3
	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла	Календарный год	2 3	3
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	Календарный год	4	4

	<p>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:</p> <p>50 - 64% - 1 балл;</p> <p>65 - 79% - 2 балла;</p> <p>80% и более - 4 балла</p>	Календарный год	1 2 4	4
	<p>Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения:</p> <p>10 -19 %- 1 балл;</p> <p>20 - 29 % - 3 балла;</p> <p>30 % и более - 5 баллов</p>	Календарный год	1 3 5	5

Итого: 24 балла

ВСЕГО: 100 баллов

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30 — 40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 41 — 50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 51 — 60 баллов - 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 61 — 69 баллов - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 70 баллов и более - 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

Ведущий бухгалтер, бухгалтер

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные незначительные	5

		отступления или нарушения – оценка 4; нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	
Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	По итогам полугодия	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные несущественные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
Отсутствие обоснованных жалоб работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 4; нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5
Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется – оценка 0	5
Всего: 10 баллов			
Контрактный управляющий			
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%			

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	По итогам полугодия	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	По итогам полугодия	При отсутствии жалоб - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5
	Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5

Итого: 10 баллов

Помощник воспитателя

3. 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 – 13%

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с заключением ПМПК): 1-2 чел. 3 и более	Полугодие	1 2	3

наполняемости	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе в соответствии с нормами СанПиН 1-2 чел 3 и более	Полугодие	1 2	3
	Сложность работы с детьми разного возраста	Полугодие	5	3

Итого: 9 баллов

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	1 2	2
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 5-10%	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2

Итого: 4 балла

Всего: 13 баллов

Старшая медицинская сестра, медицинская сестра

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Полугодие	1	

безопасность участников образовательного процесса	до 70% свыше 70%		2	2
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 5-10%	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	1	1
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей)	Полугодие	1	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	2	2
Всего: 8 баллов				
Заведующий хозяйством				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Полугодие	2	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	Полугодие	2	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных	Полугодие	2	2

	вложением средств)			
	Оперативность организации работ по устранению технических неполадок при возникновении, аварийных, чрезвычайных ситуаций.	Полугодие	2	2

Всего: 8 баллов

Кастелянша

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Полугодие	3	3
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	Полугодие	2	2
	За сложность, напряженность, интенсивность труда, с учетом положительной динамики обслуживания детей в учреждении	Полугодие	2	2

Всего: 7 баллов

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Полугодие	3	3
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, электробезопасности в помещении.	Полугодие	2	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных	Полугодие	2	2

	с капитальных вложением средств)			
Всего: 7 баллов				
Повар				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	3,5	3,5
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	Полугодие	3,5	3,5
Всего: 7 баллов				
Кухонный рабочий				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерий	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	3,5	3,5
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	Полугодие	3,5	3,5
Всего: 7 баллов				
Кладовщик				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Основание для установления	Критерии	Сроки	Вид	Максимальное

стимулирующих выплат		оценивания	оценивания (баллы)	количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложением средств)	Полугодие	3,5	3,5
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Полугодие	3,5	3,5
Всего: 7 баллов				
Делопроизводитель				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Полугодие	3	3
	Качественное выполнение работы по ведению системы АСУ РСО	Полугодие	4	4
	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Полугодие	3	3
Всего: 10 баллов				
Грузчик				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок		2	2

Всего: 2 балла

Уборщик служебных помещений

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Полугодие	2	2
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Полугодие	2	2
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Полугодие	1	1
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Полугодие	2	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Полугодие	3	3

Всего: 10 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Полугодие	2	2
	Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Полугодие	2	2
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2	2

Всего: 6 баллов

Сторож

2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество

работы – 20%				
Основание для установления стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Полугодие	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2	2
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	Полугодие	1	1
Всего: 6 баллов				
Вахтер				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Критерии	Критерии	Критерии	Критерии	Критерии
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Полугодие	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2	2
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	Полугодие	1	1
Всего: 6 баллов				
Дворник				
2. Выплаты помощникам воспитателей, медицинскому работнику и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
Критерии	Критерии	Критерии	Критерии	Критерии
Результативность и качество работы (эффективность труда)	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов и родителей в зимнее время.	Полугодие	3	3

работников	Бережное отношение к сохранности уборочного инвентаря	Полугодие	1	1
	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	Полугодие	2	2
Всего: 6 баллов				

Стоимость 1 балла утверждается приказом директором Учреждения.

5.4 Основания для установления стимулирующих доплат работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13»

5.4.1. Работникам структурных подразделений «Детский сад №9», «Детский сад №13» могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за интенсивность и напряженность работы – от 100 до 5000 руб;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности по соглашению сторон трудового договора – от 300 до 10000 рублей;
- за высокое качество организации и проведения внутрисадовых мероприятий - от 100 до 5000 руб;
- за результативное участие в окружных, областных, российских конкурсных мероприятиях – от 100 до 5000 руб;
- за высокое качество участия в работе жюри внутрисадовых конкурсов – от 100 до 5000 руб;
- за результативное участие в работе творческих групп – от 100 до 5000 руб;
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 100 до 1000 руб;
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта, опыта работы Учреждения в методических изданиях, СМИ разного уровня – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество оформительской работы – от 100 до 1000 руб;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество материалов, представляемых на сайте Учреждения – от 100 до 10000 руб;
- воспитателям за плодотворную работу по внедрению в образовательный процесс ФГОС ДО – от 100 до 5000 руб;
- за качественную организацию дополнительного образования воспитанников: кружков, спортивных секций, творческих объединений и т.д. – от 100 до 3000 руб;
- за качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.) – от 100 до 10000 руб;

- за высокое качество организации работы на участке СП - от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 100 до 1500руб;
- качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО ДО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО ДО – от 100 до 5000 руб.
- за работу в качестве наставника над молодыми специалистами – от 100 до 3000 рублей.

**6. Установление стимулирующих выплат работникам
структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные
общеобразовательные программы
«Центр внешкольной работы»**

**6.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда структурного
подразделения Учреждения, реализующего дополнительные
общеобразовательные программы «Центр внешкольной работы»
- СП «ЦВР» ГБОУ СОШ №9 г.о. Октябрьск.**

6.1.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы устанавливается на основании:

- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета";

- Постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г. «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».

6.1.2. Стимулирующий фонд (без учета стимулирующего фонда директора учреждения, руководителя структурного подразделения) распределяется по

категориям работников: 80% - педагогам; 20 % - административно-хозяйственному персоналу.

6.1.3. Стимулирующий фонд руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, составляет не более 10 % от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения.

6.1.4. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителя структурного подразделения могут быть отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

6.1.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

«Педагогические работники»

- Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист,

«Руководители, специалисты и служащие»

- руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя, заведующий хозяйством, делопроизводитель, швея, бухгалтер, специалист в сфере закупок, диспетчер образовательного учреждения, гардеробщик, костюмер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник, сторож.

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

6.2. Сроки представления информации о показателях деятельности руководителя структурного подразделения.

6.2.1. Руководитель структурного подразделения предоставляет администрации материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором Учреждения до 15 января.

6.2.2. Директор школы, заместители директора и т.д. (утвержденная комиссия), в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат, и представляют на согласование директору Учреждения в 4х-дневный срок со дня получения материалов по самоанализу.

6.2.3. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету до 25 января.

6.2.4. Директор школы по согласованию с управляющим советом издает приказ не позднее 25 января.

6.3. Сроки представления информации о показателях деятельности педагогических работников, административно-управленческого и обслуживающего персонала

6.3.1. Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал представляют руководителю структурного подразделения самоанализы эффективности (качества) труда в соответствии с критериями в последний день учебного полугодия (январь, июль). Заместитель руководителя структурного подразделения «Центр внешкольной работы» представляет аналитические материалы за отчетный период руководителю структурного подразделения в последний день полугодия. Руководитель структурного подразделения «Центр внешкольной работы», заместитель руководителя проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, представляют подсчитывают аналитические количество материалы, набранных самоанализы работниками работников баллов, директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

6.3.2. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (январь, июль).

6.3.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

6.3.4. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно управленческому и обслуживающему персоналу структурного подразделения «Центр внешкольной работы» (до 25 января, 25 июля).

6.3.5. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, полугодие) с указанием даты начала и периода действия надбавки.

6.3.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу (кроме руководителя структурного подразделения), иным работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» устанавливаются один раз в полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.4. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы «Центр внешкольной работы»

Педагогические работники

		Методист		
Критерии	Срок оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов	
1. Эффективность образовательно- воспитательного процесса				
1.1.	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.:	по итогам полугодия	4	
	• 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1 балла	1		
	• наличие на уровне области – 2 балла	2		
	• 3 и более на уровне области – 3 балла	3		
	• наличие на всероссийском или международном уровне - 4 балла	4		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) структурного подразделения в течение учебного года: 90% и выше – 2 балла	по итогам полугодия	2	
ИТОГО:			6	
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятия (фестивалей, конкурсов методических разработок т.д.), подготовленных	по итогам полугодия	3	
			3	

2.2.	методистом за отчетный период Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением либо сторонними организациями за отчетный период.	по итогам полугодия	3	3
2.3.	Доля педагогов ЦВР, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ЦВР, вышедших на аттестацию за отчетный период 1.16. До 90% - 1 балл 1.17. 91-100% - 2 балла	по итогам полугодия	1 2	2
2.4.	Доля педагогических работников ЦВР, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	по итогам полугодия	2	2
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	по итогам полугодия	2	2
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период	по итогам полугодия	2	2
2.7.	Сопровождения инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период	по итогам полугодия	2	2
2.8.	Наличие у методиста публикаций по преемственной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период	по итогам полугодия	2	2
			ИТОГО:	18
			Всего:	24

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор

Критерии	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставленных услуг			
1.1. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: 2 модульная дополнительная	по итогам полугодия		1

	-федеральный уровень, международный уровень – 2 балла		2	
	свыше 15% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,75 балл		0,75	
	-региональный уровень – 1,5 балла		1,5	
	-федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла		2,5	
	Баллы могут суммироваться			
2.2.	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях	по итогам полугодия		5
	до 5% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла		0,5	
	-региональный уровень – 1 балл		1	
	-федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла		1,5	
	от 5 до 10% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл		1	
	-региональный уровень – 1,5 балла		1,5	
	-федеральный уровень, международный уровень – 2 балла		2	
	от 10 до 15% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла		1,5	
	-региональный уровень – 2 балла		2	
	-федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла		2,5	
	свыше 15% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла		1,5	
	-региональный уровень – 2,5 балла		2,5	
	-федеральный уровень, международный уровень – 3 балла		3	
	в Баллы могут суммироваться			
2.3.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных проектов) (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) -0,5 балла	по итогам полугодия	0,5	0,5
2.4.	3.3. Наличие у коллективов звания «Образцовый» – 1 балл	по итогам полугодия	1	1
			ИТОГО:	10
	3. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Наличие учебно-методического комплекса, обеспечивающего реализацию дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы с использованием дистанционных образовательных технологий:	по итогам полугодия		1
	- разработаны презентации занятий по программе – 1 балл;		1	
	- разработаны офлайн занятия по программе – 0,5 балла;		0,5	
	- разработаны офлайн тестирование, викторины, конкурсы – 0,5 балла.		0,5	

3.2.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе на различных уровнях – 0,25 балла	по итогам полугодия	0,25	0,25
3.3.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах различных уровней	по итогам полугодия		1,5
	- областной уровень – 1,5 балла		1,5	
	- окружной уровень – 1 балл		1	
	- структурное подразделение – 0,5 балла		0,5	
3.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	по итогам полугодия		3
	- структурное подразделение – 0,5 балла		1	
	- окружной - 1 балл		2	
	- областной - 2 балла		3	
	- всероссийский – 3 балла			
ИТОГО:				5,75

4. Стимулирование профессиональной компетентности педагогов

4.1.	Наличие достижений педагогов	по итогам полугодия		1,5
	- Грамоты МОиН СО и правительства Самарской области - 0,5 балл		0,5	
	- награды и звания МОиН СО и правительства Самарской области - 1 балла		1	
	- Грамоты МОиН Российской Федерации – 1,5 балла		1,5	
ИТОГО:				1,5

5. Эффективность и результативность профессиональной деятельности

5.1.	Участие в работе экспертных комиссий, творческих группах – 1 балл	по итогам полугодия	1	1
5.2.	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации	по итогам полугодия		2
	до 5% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла		0,5	
	-региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень – 1 балл		1	
	от 5% до 10% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл		1,5	
	-региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла		1,5	
	свыше 10% обучающихся:			
	-муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла		2	
	-региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень – 2 балла			
	Оценивается по наивысшему уровню			
ИТОГО:				3

6. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс

6.1.	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, социальные партнеры, библиотеки, архивы, наличие планов совместной	по итогам полугодия	0,25	0,25
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	------	------

работы с различными учреждениями)
– 0,25 баллы

ИТОГО: 0,25

7. Работа с родителями

7.1. Организация работы с родителями по итогам 0,25 0,25
(проведение родительских собраний, полугодия
создание родительского комитета,
проведение совместных
мероприятий) – 0,25 балла

ИТОГО: 0,25

8. Охрана труда

8.1. Отсутствие обоснованных по итогам 0,25 0,25
обращений учащихся, родителей по полугодия
поводу конфликтных ситуаций- 0,25
балла

ИТОГО: 0,25

Всего: 24

АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Руководитель структурного подразделения

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса

1.1. Результативность

образовательно-воспитательного
процесса

а	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной	по итогам полугодия	9
	<u>до 5% обучающихся:</u>	0,5	
	- региональный уровень - 0,5 балла;	1	
		1,5	
	- федеральный уровень - 1 балл;		
	- международный уровень - 1,5 балла;	0,5	
	<u>от 5% до 10% обучающихся:</u>	1	
	- муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;	1,5	
	- региональный уровень - 1 балл;		
	- федеральный уровень - 1,5 балла;	1	
		1,5	
	- международный уровень - 2 балла;	2	
		2,5	
	<u>от 10% до 15% обучающихся:</u>		
в	муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;		
в	региональный уровень - 1,5 балла;	1,5	
		2	
в	федеральный уровень - 2 балла;	2,5	
		3	

	в международный уровень - 2,5 балла;		
	<u>свыше 15% обучающихся:</u>		
	4.2.2. муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;		
	4.2.3. региональный уровень - 2 балла;		
	4.2.4. федеральный уровень - 2,5 балла;		
	4.2.5. международный уровень - 3 балла.		
б	Баллы могут суммироваться Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях:	по итогам полугодия	11
	<u>до 5% обучающихся:</u>		0,5
	4.2.11. муниципальный		1
	(районный, окружной) уровень		1,5
	- 0,5 балла;		2
	4.2.12. региональный уровень - 1 балл;		
	4.2.13. федеральный уровень - 1,5 балла;		
	4.2.14. международный уровень -		1
	2 балла;		1,5
	<u>от 5 до 10% обучающихся:</u>		2
	и муниципальный		2,5
	(районный, окружной) уровень		
	- 1 балл;		
	и региональный уровень - 1,5 балла;		
	и федеральный уровень - 2		1,5
	балла;		2
	и международный уровень -		2,5
	2,5 балла;		3
	<u>от 10 до 15% обучающихся:</u>		
	5.1.5. муниципальный		
	(районный, окружной) уровень		
	- 1,5 балла;		2
	5.1.6. региональный уровень - 2		2,5
	балла;		3
	5.1.7. федеральный уровень - 2,5 балла;		3,5
	5.1.8. международный уровень - 3 балла;		
	<u>свыше 15% обучающихся:</u>		
	и муниципальный		
	(районный, окружной) уровень		
	- 2 балла;		
	и региональный уровень - 2,5		

	балла;		
	и федеральный уровень - 3 балла;		
	и международный уровень - 3,5 балла.		
	Баллы могут суммироваться		
в	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:	по итогам полугодия	6
	<u>до 5% обучающихся:</u>		1
	и региональный уровень - 1 балл;		1,5
	и федеральный уровень - 1,5 балла;		2
	и международный уровень - 2 балла;		1,5
	<u>свыше 5% обучающихся:</u>		2
	8.1. региональный уровень - 1,5 балла;		2,5
	8.2. федеральный уровень - 2 балла;		
	8.3. международный уровень - 2,5 балла.		
	Баллы могут суммироваться		
	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях:	по итогам полугодия	7,5
г	<u>до 5% обучающихся:</u>		1
	- региональный уровень - 1 балл;		1,5
	- федеральный уровень - 1,5 балла;		2
	- международный уровень - 2 балла;		2
	<u>свыше 5% обучающихся:</u>		2,5
	• региональный уровень - 2 балла;		3
	• федеральный уровень - 2,5 балла;		
	• международный уровень - 3 балла.		
	Баллы могут суммироваться		
	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся	по итогам полугодия	3
д			

	образовательной организации:			
	<u>до 5% обучающихся:</u>			
	• муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;		0,5	
			1	
	• региональный уровень - 1 балл;		1,5	
			2	
	• федеральный уровень - 1,5 балла;			
	• международный уровень - 2 балла;			
	<u>от 5% до 10% обучающихся:</u>		1	
	• муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;		1,5	
			2	
	• региональный уровень - 1,5 балла;		2,5	
	• федеральный уровень - 2 балла;			
	• международный уровень - 2,5 балла;		1,5	
			2	
	<u>свыше 10% обучающихся:</u>		2,5	
	• муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;		3	
	• региональный уровень - 2 балла;			
	• федеральный уровень - 2,5 балла;			
	• международный уровень - 3 балла.			
	Оценивается по наивысшему уровню			
е	Наличие коллективов (обучающихся), награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): муниципальный (районный, окружной) уровень:			
	• Премия Главы муниципального образования - 1 балл;		1	
			2	
			3	
	региональный уровень:			
	• Премия Губернатора Самарской области - 2 балла;			
	федеральный уровень:			
	• Премия Президента Российской Федерации - 3 балла			
	Наличие у коллективов звания "Образцовый", наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания, - 2,5 балла	по итогам полугодия	2,5	
ж				2,5
1.2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО:	по итогам полугодия		1

	на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл		0,5 1	
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам:	по итогам полугодия		1
	на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл		0,5 1	
1.4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	по итогам полугодия		1
			0,5 1	
1.5.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) - 1 балл	по итогам полугодия	1	1
1.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения):	по итогам полугодия		1
	на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл		0,5 1	
1.7.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации:	по итогам полугодия		2
	до 50% - 1 балл, свыше 50% - 2 балла		1 2	
1.8.	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	по итогам полугодия	0,5-2	2
1.9.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий:	по итогам полугодия		1
	на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл		0,5 1	
1.10.	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным	по итогам полугодия		2
			2	

	программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) - 2 балла			
1.11.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 1 балл, выше - 2 балла	по итогам полугодия	1 2	2
1.12.	Организация деятельности в учреждении телестудии - 2 балла; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал, - 1 балл. Баллы могут суммироваться	по итогам полугодия	1 2	3

ИТОГО: 58

2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения

2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях - 2 балла. Баллы могут суммироваться	по итогам года	0,5 1,5 2	4
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	по итогам года	1 2 3	3
2.3.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60	по итогам года	1	1

	публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год) - 1 балл			
2.4.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне - 0,5 балла, на областном уровне - 1 балл, на федеральном уровне - 2 балла	по итогам года	0,5 1 2	2
2.5.	Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	по итогам года	0,5 1	1
2.6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	по итогам года	0,5-2	2
2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 1 балл	по итогам года	0,5 1	1
			ИТОГО	14

3. Эффективность управленческой деятельности

3.1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной,	по итогам года		3
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	--	---

	опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчета о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год):		1	
	на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла,		2	
	на федеральном уровне - 3 балла		3	
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности:	по итогам года		5
	организатор мероприятия муниципального или окружного уровней 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов);		0,5-2	
	организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов).		1-3	
3.3.	Баллы могут суммироваться Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования:	по итогам года		2
	на уровне "образовательного округа":		0,5	
	участие в работе краткосрочной целевой группы - 0,5 балла;		1	
	на постоянной основе в течение календарного года - 1 балл;		1,5	
	на региональном уровне:		2	
	участие в работе краткосрочной целевой группы - 1,5 балла;			
	на постоянной основе в течение календарного года - 2 балла.			
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% - 1 балл	по итогам года		1
			1	
3.5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% - 1 балл	по итогам года		1
			1	

3.6.	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей - 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. - 1 балл, свыше 1 млн. - 2 балла	по итогам года	2
			0,5
			1
			2
3.7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 1 балл	по итогам года	1
			1
			ИТОГО: 15

4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса

4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора - 1 балл, Госпожнадзора - 1 балл Баллы могут суммироваться	по итогам года	1	2
			1	
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	по итогам года	2	2
				ИТОГО: 4

5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	по итогам года	1	1
5.2.	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 показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	по итогам года	0,5	1
			1	
5.3.	Удельный вес численности педагогических работников в	по итогам года		1

	возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл		0,5 1	
5.4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого показателя ОО - 1 балл	по итогам года	1	1
5.5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 2 балла; участие на областном уровне - 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне - 3 балла; участие на федеральном уровне - 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне - 4 балла.	по итогам года	1 2 2,5 3 3,5 4	4
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 0,5 балла, выше - 1 балл	по итогам года	0,5 1	1
			Итого:	9
			ВСЕГО:	100

Заместитель руководителя структурного подразделения

1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)	по итогам полугодия	

а	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u></p> <p>региональный уровень - 0,5 балла; федеральный уровень - 1 балл; международный уровень - 1,5 балла;</p> <p><u>от 5% до 10% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла; региональный уровень - 1 балл; федеральный уровень - 1,5 балла; международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 10% до 15% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл; региональный уровень - 1,5 балла; федеральный уровень - 2 балла; международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень - 2,5 балла; международный уровень - 3 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться.</p>	<p>по итогам полугодия</p>	4
		0,5 1 1,5	
		0,5 1 1,5 2	
		1 1,5 2 2,5	
		1,5 2 2,5 3	
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла; региональный уровень - 1 балл; федеральный уровень - 1,5 балла; международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5 до 10% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл; региональный уровень - 1,5 балла; федеральный уровень - 2 балла; международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;</p>	<p>по итогам полугодия</p>	4
		0,5 1 1,5 2	
		1 1,5 2 2,5	
		1,5 2 2,5	

	региональный уровень - 2 балла;		3	
	федеральный уровень - 2,5 балла;			
	международный уровень - 3 балла;		2	
	<u>свыше 15% обучающихся:</u>		2,5	
	муниципальный (районный,		3	
	окружной) уровень - 2 балла;		3,5	
	региональный уровень - 2,5 балла;			
	федеральный уровень - 3 балла;			
	международный уровень - 3,5			
	балла.			
	Баллы могут суммироваться			
в	Доля обучающихся, участвующих	по итогам		2
	в социальных проектах, в общей	полугодия		
	численности обучающихся			
	образовательной организации:			
	<u>до 5% обучающихся:</u>		0,2	
	муниципальный (районный,		0,3	
	окружной) уровень - 0,2 балла;		0,5	
	региональный уровень – 0,3 балл;		2	
	федеральный уровень - 0,5 балла;			
	международный уровень - 2 балла;			
	<u>от 5% до 10% обучающихся:</u>		0,3	
	муниципальный (районный,		0,5	
	окружной) уровень – 0,3 балл;		0,7	
	региональный уровень - 0,5 балла;		0,8	
	федеральный уровень – 0,7 балла;			
	международный уровень -0,8,			
	балла;			
	<u>свыше 10% обучающихся:</u>		0,5	
	муниципальный (районный,		0,7	
	окружной) уровень – 0,5 балла;		1	
	региональный уровень -0,7 балла;		2	
	федеральный уровень 1 балла;			
	международный уровень - 2 балла.			
	Оценивается по наивысшему			
	уровню.			
г	Наличие коллективов	по итогам		1
	(обучающихся), награжденных	полугодия		
	премией за отчетный период (при			
	наличии соответствующего НПА):			
	муниципальный (районный,		0,3	
	окружной) уровень		0,7	
	• Премия Главы		1	
	муниципального образования			
	– 0,3 балла;			
	• региональный уровень -			
	Премия Губернатора			
	Самарской области – 0,7			
	балла;			
	• Федеральный уровень -			
	Премия Президента			
	Российской Федерации - 1			
	балла			
д	Наличие у коллективов звания	по итогам	1	1

	"Образцовый", наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания, - 1 балла	полугодия		
1.2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше – 1 балл	по итогам полугодия	0,5 1	1
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше – 1 балл	по итогам полугодия	0,5 1	1
1.4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	по итогам полугодия	0,5 1	1
1.5.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) – 0,2 балла	по итогам полугодия	0,2	0,2
1.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО - 0,3 балла, выше – 0,5 балла	по итогам полугодия	0,3 0,5	0,5
1.7.	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,2 балла, но не более 0,3-х баллов	по итогам полугодия	0,2 0,3	0,3
1.8.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО - 0,2 балла, выше – 0,3 балла	по итогам полугодия	0,2 0,3	0,3
1.9.	100% сохранность контингента	по итогам		1

	обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балл	полугодия	1	
1.10.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 0,5 балл, выше – 0,7 балла	по итогам полугодия		0,7
1.11.	Организация деятельности в учреждении телестудии – 0,5 балла; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал, - 0,5 балла. Баллы могут суммироваться	по итогам полугодия		1
			0,5 0,7	
				0,5 0,5
				ИТОГО: 19

2.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения

2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 0,2 балла; на областном уровне – 0,5 балла; на российском или международном уровнях – 0,7 балла. Баллы могут суммироваться	по итогам полугодия		1
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа- 0,3 балл; на областном уровне – 0,7 балла; на российском или международном уровнях - 1 балл	по итогам полугодия		1
2.3.	Продвижение деятельности	по итогам		1
			0,2 0,5 0,7	
			0,3 0,7 1	

	образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год) - 1 балл	полугодия	1	
2.4.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне - 0,3 балла, на областном уровне – 0,7 балла, на федеральном уровне – 0,8 балла	по итогам полугодия	0,3 0,7 0,8	0,8
2.5.	Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО - 0,2 балла, выше – 0,3 балла	по итогам полугодия	0,2 0,3	0,3
2.6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) 1 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	по итогам полугодия	1-2	2
2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 1 балл	по итогам полугодия	0,5 1	1
				ИТОГО:
				7,1
	3.Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Результаты деятельности организации (структурного	по итогам полугодия		1

	подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчета о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год):			
	на уровне "образовательного округа" -0,3 балл;		0,3	
	на региональном уровне – 0,7 балла,		0,7	
	на федеральном уровне - 1 балл		1	
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности:	по итогам полугодия		2
	организатор мероприятия муниципального или окружного		0,5-1	
	уровней 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 1 баллов);		0,7-2	
	организатор мероприятия регионального уровня и выше – 0,7 балл за каждое мероприятие (но не более 2 баллов).			
3.3.	Баллы могут суммироваться			
	Участие заместителя руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования:	по итогам полугодия		2
	<u>на уровне "образовательного округа":</u>		0,5	
	участие в работе краткосрочной целевой группы - 0,5 балла,		1	
	на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл;		1,5	
	<u>на региональном уровне:</u>		2	
	участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла,			
	на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла			
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% - 1 балл	по итогам полугодия	1	1
3.5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным	по итогам полугодия	1	1

(муниципальным) заданием,
количеству обучающихся по
данным программам в АСУ РСО:
100% - 1 балл

Итого: 7

4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса

4.1.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балла	по итогам полугодия	1	1
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	---	---

Итого: 1

5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 0,6 балл	по итогам полугодия	0,6	0,6
5.2.	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 показателя ОО - 0,4 балла, выше – 0,6 балла	по итогам полугодия	0,4 0,6	0,6
5.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне "образовательного округа" – 0,3 балл; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; участие на областном уровне – 0,7 балла; наличие победителей на областном уровне - 1 балл; участие на федеральном уровне – 1,3 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 1,4 балла	по итогам полугодия	0,3 0,5 0,7 1 1,3 1,4	1,4
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в	по итогам полугодия		0,3

форматах непрерывного образования:
на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 0,2 балла, выше – 0,3 балл

0,2
0,3

Итого: 2,9
ВСЕГО: 37

БУХГАЛТЕР

1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов

1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	по итогам полугодия	7	7
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	по итогам полугодия	8	8

Всего: 15

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

1	Систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок.	по итогам полугодия	1	1
2	Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства в структурном подразделении.	по итогам полугодия	2	2

Всего: 3

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	по итогам полугодия	2	2
2	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	по итогам полугодия	4	4
3	Оперативность	по итогам полугодия	3	3

выполнения заявок
по устранению
технических
неполадок

Всего: 9

КОСТЮМЕР

1	Образцовое содержание костюмерной.	по итогам полугодия	1	1
2	Высокий уровень систематизации учета и хранения костюмов(наличие картотеки или журнала учета).	по итогам полугодия	2	2
				Всего: 3

ДИСПЕТЧЕР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1	Обеспечение бесперебойной безаварийной работы программного обеспечения автоматизированных информационных систем-3 балла	по итогам и полугодия	3	3
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины -1 балл	по итогам полугодия	1	1
3	Оперативное выполнение особо срочных заданий-3 балла	по итогам полугодия	3	3
4	Отсутствие замечаний и жалоб -2 балла	по итогам полугодия	2	2
				Всего: 9

ГАРДЕРОБЩИК

1	Соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований.	по итогам полугодия	1	1
				Всего: 1

СТОРОЖ

1.	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны труда в выходные и праздничные дни со стороны администрации.	по итогам полугодия	1	1
				Всего: 1

РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ

1.	Бережное отношение и сохранность рабочего инвентаря.	по итогам полугодия	2	2
2	Оперативность выполнения заявок	по итогам полугодия	2	2

по устранению
технических
неполадок.

Всего: 4

ШВЕЯ

- | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|
| 1. | Качественное изготовление концертных костюмов для обучающихся ЦВР | по итогам полугодия | 2 | 2 |
| 2 | Сохранность материалов и оборудования | по итогам полугодия | 2 | 2 |
| 3 | Отсутствие жалоб на качество пошива костюмов | по итогам полугодия | 2 | 2 |

Всего: 6

ДВОРНИК

- | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|
| 1 | Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда. | по итогам полугодия | 1 | 1 |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|

Всего: 1

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

1	Качественное и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств – 1 балл			1
Всего:				1

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ

1	1. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке (корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течение 10 рабочих дней) – 1 балл			1
2	Обеспечение эффективности процесса закупок (объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта))			1

	- 1 балл			
3	Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок) – 1 балл			1
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства (отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации) – 1 балл			1
5	Исполнительская дисциплина. Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности – 1 балл			1
Всего:				5

6.5. Основания для установления стимулирующих доплат работникам структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы

«Центр внешкольной работы»

6.5.1. Работникам структурного подразделения «Центр внешкольной работы» могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за организацию и проведение семинаров, открытых занятий и мероприятий, выходящих за рамки учреждения (городских, районных и др.) – от 100 до 5000 руб.;
- за активное участие в окружных, областных, всероссийских и международных турнирах, фестивалях и конкурсах - от 300 до 10000 руб.;
- за победы учащихся в окружных, областных, всероссийских и международных турнирах, фестивалях и конкурсах от 300 до 10000 руб.;
- разработке и внедрении авторских программ, проведение работы по профессиональной ориентации от 100 до 5000 руб.;
- за участие в инновационной деятельности, реализация программ экспериментальной работы учреждения – от 300 до 10000 руб.;
- за участие в выставочной и концертной деятельности на уровне города и области от 300 до 10000 руб.;
- за выполнение работ не входящих в должностные обязанности по соглашению сторон трудового договора от 300 до 10000 руб.;
- за работу с детьми инвалидами от 100 до 5000 руб.;
- за высокие показатели в учебно - воспитательном процессе, а также организационно-массовой и методической деятельности от 300 до 10000 руб.
- за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда от 300 до 5000 руб.
- за работу в качестве наставника над молодыми специалистами – от 100 до 3000 рублей.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения

7.1. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения и структурных подразделений, либо отдельным работникам.

7.2. Работники Учреждения и структурных подразделений могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.3. Работникам Учреждения и структурных подразделений может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения: за выполнение работ высокой напряженности и

интенсивности, систематическое выполнение срочных и неотложных работ по всем структурным подразделениям Учреждения.

7.4. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - от 100 до 10000 рублей.
- Выполнение особо важной для Учреждения работы - от 100 до 10000 рублей.
- Подготовка обучающихся (воспитанников) - победителей и призеров конкурсов разного уровня - от 100 до 5000 рублей.
- Качественное участие в научно-методической работе Учреждения – от 100 до 5000 рублей.
- За совершенствование форм и методов обучения и воспитания, внедрение современных педагогических технологий, участие в инновационной деятельности – от 100 до 5000 рублей.
- Участие в общественно-значимых мероприятиях Учреждения (члены комиссий, жюри, советов, выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета) - от 100 до 5000 рублей.
- Качественное проведение мастер-классов, открытых уроков, мероприятий, выступление на методических семинарах, педсоветах, родительских собраниях - от 100 до 5000 рублей.
- К праздничным дням (День воспитателя, учителя) – до 5000 рублей.
- За расширение зоны обслуживания, эффективность (качество) работы – от 100 до 5000 рублей.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 10000 рублей.
- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставничество)– до 10000 рублей.
- За результаты работы в месяц, триместр, полугодие, учебный год, календарный год – до 10000 руб.
- Победу в конкурсах профессионального мастерства на окружном, областном, федеральном уровне – до 20000 рублей.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей временно отсутствующего работника - от 100 до 10000 рублей.
- Эстетическое оформление предметной, предметно-развивающей среды, учебных помещений (групп) - от 100 до 3000 рублей.
- Качественная организация спортивно-оздоровительной работы - от 100 до 5000 рублей.
- За увеличение объема работы в сумме от 100 до 10000 рублей.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.4. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.5. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами-до 1000 руб;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства)- до 2000 руб;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)- до 3000 руб.

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

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

8.4.Порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

8.5.Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Согласовано
 Председатель ПК
 _____ Е.Ю.Салтыкова

Утверждаю
 Директор ГБОУ СОШ №9
 «Центр образования»
 _____ Л.Г.Белешина

« 14 » _____ 10 _____ 2024г.

« 14 » _____ 10 _____ 2024г.

« О порядке обеспечения работников специальной одеждой».

I. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997н.

В соответствии со статьей 17 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (ст. 8,14 17 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»).

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работников школы.

Типовые нормы выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты работников школы определены Постановлением Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997н.

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	2	3	4
2	Лаборант кабинета химии	Перчатки с точечным покрытием Нарукавники Средства защиты органов дыхания Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные.	12пар в год 1 пара до износа 1 до износа 1 на 1 год дежурный дежурные 1 до износа
3	Заведующий библиотекой	Халат хлопчатобумажный	1
4	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы полимерные Перчатки резиновые	1 6 пар в год 12 в год
5	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1

6	Дворник	Халат хлопчатобумажный, Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: валенки, галoши на валенки	1 2 6 пар 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года
7	Рабочий по обслуживанию школьного здания	Костюм хлопчатобумажный, Сапоги резиновые, Перчатки полимерные, Перчатки резиновые, Куртка и брюки на утепленной прокладке Очки защитные	1 1 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара на 2,5 года 1 до износа
8	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Перчатки полимерные Фартук Очки защитные	1 12 в год 1 дежурный 1 до износа
9	Водитель автобуса	Перчатки с точечным покрытием Костюм от общих производственных загрязнений Перчатки из полимерных материалов	12 в год 1 в год 1 пара в год дежурные
10	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
11	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1 1
12	Машинист по стирке и ремонту одежды	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	1 1 1
13	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1
14	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 1
15	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
16	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка Фартук	1 1 1
17	Завхоз	Халат хлопчатобумажный белый Халат хлопчатобумажный цветн.	1 раз в год 1 раз в год
18	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный цветн.	1 раз в год
19	Швея	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 раз в год

Приложение № 4 к Коллективному договору

«Согласовано»	Принято	Утверждаю
Председатель ПК	на общем собрании	Директор ГБОУ СОШ №9
_____ Е.Ю.Салтыкова	_____ трудового коллектива	_____ Л.Г.Белешина
« 14 » 10 2024г.	« 14 » 10 2024г.	« 14 » 10 2024г.

СПИСОК

**должностей сотрудников ГБОУ СОШ №9
«Центр образования» г.о.Октябрьск
с вредными условиями труда**

За работу с химическими моющими средствами

1.помощник воспитателя

За работу в горячем цехе

1.Повар

2.кухонный работник

За работу в ночное время

1.сторож

Принято
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования»
г.о. Октябрьск _____ В.А. Лекарев
протокол № 4 от 14.10.2024г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 9
«Центр образования» г.о. Октябрьск
_____ Л. Г. Белешина
приказ №428/2 от 14.10.2024г..

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9 «Центр образования»
г.о.Октябрьск _____ Е.Ю.Салтыкова
Протокол №8 от 14.10.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения выплат из специального фонда
оплаты труда работников**

**ГБОУ средней общеобразовательной школы № 9
«Центр образования» г.о. Октябрьск Самарской области**

принято
на Общем собрании
работников учреждения
«_14_» _10_ 2024г.

Г.ОКТЯБРЬСК

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «О порядке распределения выплат из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №9 «Центр образования» г.о. Октябрьск Самарской области», в дальнейшем «Положение», разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации,

Закона Российской Федерации «Об образовании»,

Федерального закона от 06.10.1999 г №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»,

Письма Минобразования и науки РФ от 26.10.2004 №АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»,

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

Постановления Правительства РФ от 14.10.1992 № 785,

Письма Минтруда РФ от 18.01.1993 № 63-РБ «О надбавках, доплатах и других выплатах, стимулирующего характера»,

Постановления Минтруда РФ от 4.03.1993 № 48 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»,

Устава ГБОУ СОШ №9 «Центр образования» г.о. Октябрьск Самарской области,

Коллективного договора,

Постановления Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,

Постановления Правительства Самарской области от 28.12.2006 N 194 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области" - организация школьных перевозок учащихся государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на территории Самарской области,

Постановление правительства Самарской области от 24 декабря 2007 г. N 267 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 29.04.2008 N 128, от 24.12.2008 N 522, от 24.08.2011 N 408, от 27.10.2011 N 681)

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения (подп.10.и п.22 ст.32 Закона РФ «Об образовании»).

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

1.4. Положение является локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, регламентирующим порядок и условия установления выплат из специального фонда оплаты труда работников.

1.5. Настоящее Положение согласовывается Управляющим советом ГБОУ СОШ №9 «Центр образования» г.о. Октябрьск, принимается решением общего собрания трудового коллектива и утверждается приказом директора.

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

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ

2.1. Целью установления выплат и доплат является заинтересованность работников ГБОУ СОШ №9 «Центр образования» г.о. Октябрьск в эффективном труде, направленном на качество образования и воспитания.

2.2. Установлением выплат и доплат решаются следующие задачи:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- повышение качества работы;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ

Специальный фонд оплаты труда составляет не более 23 % от базового фонда, который включает:

- проверку тетрадей и письменных работ в соответствии с перечнем предметов:
 - 1-4 классы – грамматика, русский язык, математика в размере до 400 рублей в месяц;
 - русский язык и математика в других ступенях в размере до 500 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки;
 - химия в размере до 400 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки;
 - консультации и дополнительные занятия с обучающимися в размере до 4000 рублей;
 - другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников в размере до 10 000 рублей;
 - доплаты педагогическим работникам за работу в кружках и руководство методических объединений в размере до 500 рублей в месяц;
 - доплаты за заведование кабинетом до 2000 рублей в месяц;
 - доплаты за техническое обслуживание программ, сайтов и компьютерной техники до 3000 рублей;
 - Оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставничество) – до 10 000 рублей
- выплаты, за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, установленные от оплаты ставки в 18 ч:
 - Заслуженный учитель – 20%;
 - Почетный работник - 10%;
 - Отличник народного просвещения – 10%;
 - награжденные иными наградами МО – 10%.
 - компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем, устанавливаются для:
 - работников, проводящих работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (должность – уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, медицинская сестра, рабочий по стирке и ремонту одежды, кухонный рабочий), в размере до 10 % от 1-й ставки соответствующей должности (п.1.159 Приказа № 579«О порядке установления доплат

за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР»);

- специалистов и служащих с неблагоприятными условиями труда (лаборант кабинета химии) (п.1.164. Приказа № 579«О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР») в размере до 12% от тарифной заработной платы;

- сторожу в размере 35 % за работу в ночное время;

- логопеду в размере 20% от должностного оклада за работу с детьми с тяжёлыми нарушениями речи;

- повару, кухонному рабочему в размере 10% от доли оклада за горячий цех

- в зависимости от стажа работы водителям автобуса устанавливаются надбавки:

У1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

У2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

У3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 29.04.2008 N 128)

- в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X₁ - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X₂ - до 120%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X₃ - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N 267.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
«_14_» __10__2024г.

ПРИНЯТО
На общем собрании
трудового коллектива
секретарь _____
«_14_» __10__2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №9

«_14_» __10__2024г.

**Правила внутреннего трудового распорядка государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования»
городского округа Октябрьск Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приёма и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

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

1.4. Правила утверждены Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте.

1.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников с Правилами.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору от «14» 10. 2021г., действующему в Школе.

1.8. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием"

Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2. Порядок приёма и увольнения работников.

2.1. Приём на работу.

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: и работника и Работодателя.

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

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет Работодателю следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- 7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.1.5. Приём на работу оформляется приказом Работодателя и объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приёме на работу администрация школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Школы;
 - настоящими Правилами;
 - приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
 - должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трёх месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей обособленных подразделений школы – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник, принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников школы хранятся в школе.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.1.11. Директор школы назначается приказом Учредителя: Западное управление министерства образования и науки Самарской области.

Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

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

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

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация школы обязана сообщить причину отказа в заключении трудового договора в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3 Увольнение работников.

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

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.3.3. Работодатель при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить работника (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.4. При расторжении трудового договора работодатель издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или законом

РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующую

статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день

работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с

отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 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 РФ.

2.3.8. Основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, в том числе считать: непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3. Основные права, обязанности и ответственность Работодателя

- 3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор (далее работодатель).
- 3.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:
 - 3.2.1. осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
 - 3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
 - 3.2.3. совместно с Управляющим советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;
 - 3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
 - 3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного

отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

3.3. Работодатель обязан

3.3.1. -соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работниками, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.5.2 за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника.

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников.

4.1. работник имеет право на:

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

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

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

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступлений в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом школы;

- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленное Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более __3__ дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.
- 4.1.15. 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 заработной 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 их отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют на право:

- 4.2.1. свободу выбора и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утверждённой образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональных обязанностей;
- 4.2.2. сокращённую продолжительность рабочего времени;
- 4.2.3. удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- 4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
- 4.2.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- 4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенным на него трудовым договором;
- 4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
- 4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.3.4. выполнять установленные нормы труда;
- 4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.3.6. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
- 4.3.7. незамедлительно сообщать директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;
- 4.3.8. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 4.10. принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является работник.

4.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков;
- г) курить в помещении и на территории Школы;
- д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- е) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшения состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном п. 6.4- 6.13. настоящих Правил.

4.7. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемены и до окончания урока.

4.8. Педагогическим работникам запрещается в учебное время выполнение разного рода мероприятий и поручений, не связанных с учебным процессом.

4.9. Педагогическим работникам запрещается участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

4.10. Педагогические работники незамедлительно сообщают непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.11. : «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 заработной 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 их отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время».

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Занятия в Школе проводятся в одну смену с 8 -30 до 14-35.

Время работы административного персонала с 8-00 до 18- 00 часов в соответствии с графиком дежурства.

Время работы технического персонала с 8-00 до 17-00 часов, перерыв с 12-00 до 13-00 часов.

Работа сторожей производится по графику сменности.

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

Педагогические работники привлекаются к дежурству по Школе. Дежурство начинается за 20 мин. до начала занятий и продолжается до окончания занятий в школе.

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

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

5.4. Для работников Школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, зам. директора по УВР, бухгалтер.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

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

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

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

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

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

5.7. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии и устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порча имущества, а также возмещение отсутствующих его работников. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровья участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договоров.

5.9. В рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется занятие уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выбором профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдение санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

заседание педагогического совета;

общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);

заседание методического объединения;

дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов;

родительские собрания.

урочное время по четвертям (1,2,3,4 четверти).

5.11. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем на 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.12. Время осенних, зимних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

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

5.14. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Очередность предоставления очередного отпуска устанавливается работодателем согласовано с профсоюзным комитетом школы. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса РФ.

5.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном Учредителем.

5.17. Работодатель Школы ведёт учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу директора.

Работа в выходной день компенсируется по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере или предоставлением другого выходного дня отдыха.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.19. Педагогическим работникам запрещается:

-изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы

-отменять, изменять продолжительность уроков

- курить в помещении

-присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации школы.

5.20. 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 пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

5.21. В силу требований ст.92 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для работников в возрасте до шестнадцати лет—не более 24 часов в неделю;

--для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет—не более 35 часов в неделю.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязательств, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

-объявление благодарности;

-выдача премии;

-награждение грамотой;

-предоставление к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться работодателю и его заместителям, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказам и предписаниям, доводимым с помощью служебных инструкций и объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) Замечание;
- 2) Выговор;
- 3) Увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

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

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансов – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения, в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.6. Приказ (распоряжения) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания.

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

7.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.10. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, которые обязаны соблюдать порядок, установленный ПВТР.

8. Оплата труда

8.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60, штатным расписанием и сметой расходов.

8.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

8.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раз в год (1 января, 1 сентября), но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается работодателем не позднее 5 сентября текущего года с учётом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведённой до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.4. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Согласовано
Председатель ПК
_____ Е.Ю.Салтыкова
«_08_»_05_2019г.
Протокол № 4 от 08.05.2019

«Утверждаю»
директор ГБОУ СОШ №9
«Центр образования»
г.о.Октябрьск
_____ Л.Г.Белешина «_08_»
_____ 05_2019г.
Приказ № 206 от 08.05.2019

***Дополнение к
Приложению №1
«Правила внутреннего трудового распорядка»
к
Коллективному договору***

***Между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск
Самарской области***

(на период с «_03_» ___09___ 2018г. по «_03_» ___09___ 2021г.)

г. Октябрьск

В раздел 4. «Права, обязанности и ответственность работников»

1. Дополнить Пункт 4.7 : «Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемены и до окончания урока».
2. Дополнить Пункт 4.8 : «Педагогическим работникам запрещается в учебное время выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с учебным процессом».
3. Дополнить Пункт 4.9 : «Педагогическим работникам запрещается участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам».
4. Дополнить Пункт 4.10 : «Педагогические работники незамедлительно сообщают непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)».

Согласовано
Председатель ПК
_____ Е.Ю.Салтыкова
«_12_»_07_2019г.
Протокол №_5_ от 12.07.2019

«Утверждаю»
директор ГБОУ СОШ №9
«Центр образования»
г.о.Октябрьск
_____ Л.Г.Белешина
«_12_» _____07_2019г.
Приказ № 367 от 12.07.2019

***Дополнение к
Приложению №1
«Правила внутреннего трудового распорядка»
к
Коллективному договору***

***Между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск
Самарской области***

(на период с «_03_» _____09_2018г. по «_03_» _____09_2021г.)

г.Октябрьск

В раздел 4. «Права, обязанности и ответственность работников»

1. Дополнить Пункт 4.11: «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 заработной 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 их отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время».

Согласовано
Председатель ПК
_____ Е.Ю.Салтыкова
«_16_»_08_2019г.
Протокол №_6_ от 16.08.2019

«Утверждаю»
директор ГБОУ СОШ №9
«Центр образования»
г.о.Октябрьск
_____ Л.Г.Белешина
«_16_»_08_2019г.
Приказ № 447 от 18.08.2019

***Дополнение к
Приложению №1
«Правила внутреннего трудового распорядка»
к
Коллективному договору***

***Между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск
Самарской области***

(на период с «_03_» ___09___ 2018г. по «_03_» ___09___ 2021г.)

г. Октябрьск

В раздел 5. «Режим работы и время отдыха»

1. Дополнить Пункт 5.20: «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 пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов».