

**Дополнения и изменения**

**к коллективному договору между администрацией и трудовым  
коллективом**

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №33 имени кавалера ордена «За  
личное мужество» С.А. Вотрина городского округа Сызрань  
Самарской области (ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани)**

**на период с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 г.**

От работодателя

Директор ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани



В.Ю.Мавринский

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани



Т.С. Крюшникова

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 00222025/1  
от «27» 01 2025 г.

кассиром Т.А. Луцовой  
(подпись, Ф.И.О.)

Луцовой

## СОДЕРЖАНИЕ

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка .....	3
Приложение №2 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусках работникам».....	23
Приложение №3 «Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты.....	26
Приложение №4 «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников».....	31
Приложение №5 «Соглашение по охране труда».....	107

## **Правила внутреннего трудового распорядка**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина

городского округа Сызрань Самарской области

### **Приложение № 1**

#### **к коллективному договору**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина

городского округа Сызрань Самарской области

**на 2025 – 2027 годы.**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани.

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом образовательного учреждения. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников образовательного учреждения, 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 образовательном учреждении.

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

1.4. Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в образовательном учреждении на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2022 – 2024 г.г., действующему в образовательном учреждении.

## **2. Порядок приема и увольнение работника.**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением.

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

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

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

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
- е) справку об отсутствии судимости. В случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование, а в результате дело прекращено по не реабилитирующим основаниям, то работник может быть допущен к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,
- ж) медицинское заключение о состоянии здоровья (личную медицинскую книжку).

2.1.5. Приём на работу оформляется приказом руководителя и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приёме на работу руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:

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

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного и старшего бухгалтера - не более 6 месяцев.

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

2.1.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

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

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в

информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

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

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

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация образовательного учреждения обязана сообщить причину отказа 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.

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

2.3.3. При расторжении трудового договора руководитель образовательного учреждения издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

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

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

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

### **3. Основные права и обязанности и ответственность администрации образовательного учреждения**

3.1. Непосредственное управление образовательным учреждением осуществляет руководитель образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения 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 профсоюзным комитетом 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 образовательного учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Руководитель образовательного учреждения обязан:

- 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. Администрация образовательного учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Образовательное учреждение, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

#### **4. Права, обязанности и ответственность работников**

##### 4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательного учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом образовательного учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

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

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при выполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

#### 4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав образовательного учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу образовательного учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю образовательного учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества образовательного учреждения;
- поддерживать дисциплину в образовательном учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

#### 4.4. Работникам образовательного учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

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

- отвлекать работников образовательного учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный образовательному учреждению прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества образовательного учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в образовательном учреждении, если образовательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для образовательного учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.2. настоящих Правил.

4.5.2. Материальная ответственность в полном размере возмещения ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

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

4.6. Работники образовательного учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

## **5. Режим работы и время отдыха**

5.1. В образовательном учреждении устанавливается: в школе шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём (воскресенье); в структурном подразделении пятидневная рабочая неделя с 12-ти часовым пребыванием, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Занятия в образовательном учреждении проводятся в первую смену (или в две смены).

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов, для медицинских работников – 39 часов.

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

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

5.4. Для работников образовательного учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер, старший бухгалтер, бухгалтер;
- руководитель структурного подразделения;
- методист структурного подразделения;
- заведующая хозяйством структурного подразделения.

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

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

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательного учреждения, 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 школы может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

5.7. В случае производственной необходимости администрация образовательного учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

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

5.10. Педагогическим работникам школы (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;

- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях.

5.12. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

График работы в каникулы утверждается приказом руководителем образовательного учреждения.

5.14. 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.

5.15. Работникам ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам образовательного учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска.

5.17. Администрация образовательного учреждения ведет учет 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. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его продолжительности для технических работников школы и структурного подразделения Детский технопарк «Кванториум»: с 12.30 ч. до 13.30 ч.

Время предоставления перерыва и его продолжительности для обслуживающих работников школы и структурного подразделения Детский технопарк «Кванториум»: с 12.30 ч. до 13.30 ч.

5.19. Продолжительность рабочего дня, перерывы и отпуска сотрудников школы.

Директор работает при 6-ти дневной рабочей неделе с 8.00 до 17.00.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 56 календарных дней.

Заместители директора по УВР работают исходя из 36-часовой рабочей недели с 8.00 до 17.00.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 56 календарных дней.

Учителя работают исходя из 36-часовой недели в соответствии с расписанием учебных занятий.

Обед в перерывах между уроками.

Отпуск – 56 календарных дней.

Заместитель директора по АХЧ работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 до 16.30, рабочий день ненормированный.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 28 календарных дней.

Инспектор по кадрам работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 286 календарных дней.

Педагог-психолог работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 36 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 56 календарных дней.

Советник директора по воспитанию и связью с общественными организациями работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 36 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.



Отпуск – 56 календарных дней.

Педагог-организатор работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 36 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 56 календарных дней.

Педагог дополнительного образования работает исходя из 36- часовой рабочей недели исходя из расписания учебных занятий.

Обед во время перерыва в учебных занятиях.

Отпуск – 56 календарных дней.

Главный бухгалтер работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 до 16.30, рабочий день ненормированный.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 28 календарных дней.

Бухгалтер работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 28 календарных дней.

Заведующий библиотекой работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 42 календарных дня.

Технический и обслуживающий персонал работает при 5-ти дневной рабочей недели, исходя из 40 часов в неделю.

Отпуск – 28 календарных дней.

5.20. Продолжительность рабочего дня, перерывы и отпуска сотрудников структурного подразделения Детский технопарк «Кванториум».

Руководитель работает при 5-ти дневной рабочей неделе исходя из 40 – часовой рабочей недели с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 56 календарных дней.

Методист работает при 5-ти дневной рабочей неделе исходя из 40 – часовой рабочей недели с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 56 календарных дней.

Педагог дополнительного образования работает исходя из 36- часовой рабочей недели исходя из расписания учебных занятий.

Обед во время перерыва в учебных занятиях.

Отпуск – 56 календарных дней.

Бухгалтер работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 до 16.30.

Обед с 13.00 до 13.30.

Отпуск – 28 календарных дней.

Технический и обслуживающий персонал работает при 5-ти дневной рабочей недели, исходя из 40 часов в неделю.

Отпуск – 28 календарных дней.

5.21. Продолжительность рабочего дня, перерывы и отпуска сотрудников структурного подразделения «Детский сад №22».

Руководитель структурного подразделения работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.30 - 17.30 ч.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 56 календарных дней.

Методист работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 36 часов в неделю с 7.30 - 15.42 ч.

Обед с 12.30 - 13.30 ч.

Отпуск - 56 календарных дней.

Воспитатели работают исходя из 36-ти часовой недели по суммированному рабочему времени согласно графика.

На группах компенсирующей направленности с 12-ти часовым пребыванием воспитанников, воспитатели работают по сменам:

-1 смена – с 07.00 - 13.00 ч.

-2 смена – с 13.00 - 19.00 ч.

Обед, работающих в 1 смену, по окончании работы, во 2-ую смену – перед началом работы.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления;

56 календарных дней для групп компенсирующего направления.

Заведующая хозяйством работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 - 17.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Педагог-психолог работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 56 календарных дней.

Музыкальный руководитель работает 24 часа в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления;

56 календарных дней для групп компенсирующего направления.

Инструктор по физической культуре работает 30 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 56 календарных дней.

Учитель - логопед работает 20 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 56 календарных дней.

Учитель - дефектолог работает 20 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 56 календарных дней.

Старшая медсестра работает по сменам, исходя из 39-ти часовой недели (ст.350 ТК РФ):

-1 смена – с 07.00 - 15.48 ч.

-2 смена – с 10.00 – 18.48 ч.

Обед с 12.00-13.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Медицинская сестра работает по сменам, исходя из 39-ти часовой недели (ст.350 ТК РФ):

-1 смена – с 07.00 - 15.48 ч.

-2 смена – с 10.00 – 18.48 ч.

Обед с 12.00-13.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Старший бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 3 дня за ненормированный рабочий день.

Делопроизводитель работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Помощники воспитателя работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00, обед с 14.00-15.00.

Отпуск - 28 календарных дней.

Шеф-повар, повара работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе , 1 смена с 5.00-13.00, 2 смена с 9.00-17.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 7 дней за тяжёлые условия труда (ч.2 ст.117 ТК РФ).

Кухонные рабочие работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе , 1 смена с 5.00-13.00, 2 смена с 9.00-17.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Дворник, работник по ремонту и обслуживанию зданий работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 28 календарных дней.

Сторож работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с предоставлением другого дня отдыха с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год.

Отпуск - 28 календарных дней.

Кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кухонный работник работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

## **6. Меры поощрения и взыскания**

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

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

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

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

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

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

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

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

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

6.12. 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.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусках работникам**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина  
городского округа Сызрань Самарской области

**Приложение № 2**  
**к коллективному договору**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина  
городского округа Сызрань Самарской области

**на 2025 – 2027 годы.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.



1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

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

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

## **2. Дополнительно оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем**

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

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер, старший бухгалтер, бухгалтер;
- заведующая хозяйством структурного подразделения.

2.2. Работникам школы с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части - 14 календарных дней;
- главный бухгалтер - 14 календарных дней;
- старший бухгалтер, бухгалтер - 3 календарных дня;
- заведующая хозяйством структурного подразделения - 3 календарных дня.

## **3. Дополнительно оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда**

3.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- шеф-повару – 7 дней;
- поварам – 7 дней.

#### **4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска**

4.1. Работникам общеобразовательного учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска с момента заключения трудового договора:

- за социально-значимую деятельность - 2 дня;
- председателю профсоюзного комитета - 6 календарных дней;
- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - 6 календарных дней;
- за работу без больничного листа в течение года - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 5 дней (кроме работников структурного подразделения).

В случае если у работника несколько оснований для дополнительного оплачиваемого отпуска, то он предоставляется по одному из них, имеющего наибольшее количество дней.

4.2. Отпуск работникам с сохранением заработной платы предоставляется в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью  
и другими средствами защиты.**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина

городского округа Сызрань Самарской области

**Приложение № 3**

**к коллективному договору**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина

городского округа Сызрань Самарской области

**на 2025 – 2027 годы.**

**I. Общие положения**

1.1. 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 дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви для школы:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных помещений	Сарафан хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Тапочки на кожаной подошве	1 6 пар 12 пар 1 пара
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1 12 пар

		Зимой дополнительно: Куртка утепленная Рукавицы утепленные Валенки	1 на 3 года 1 на 2 года 1 на 3 года
5.	Рабочий по обслуживанию оборудования	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые	1 на 9 месяцев 6 пар 1 пара

1.4. Норма выдачи специальной одежды и обуви для структурного подразделения «Детский сад»:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	Руководитель СП	Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года
2	Заведующая хозяйством	Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года
3	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года
4	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	3 на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный белый	2 на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный цветной	2 на 1 год

		Чепчик	2 на 1 год
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год
5	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года
		Шапочка хлопчатобумажная	2 на 2 года
6	Медсестра	Халат хлопчатобумажный	2 на 2 года
		Шапочка хлопчатобумажная	2 на 2 года
7	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	2 на 1 год
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	12 пар на 1 год
8	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	2 на 1 год
9	Повар	Халат хлопчатобумажный	3 на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный	3 на 1 год
		Колпак хлопчатобумажный	3 на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный цветной	3 на 1 год
10	Кухонный работник	Халат хлопчатобумажный цветной	2 на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный цветной	2 на 1 год
		Фартук клеенчатый с нагрудником	1 на 1 год
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год
11	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный цветной	2 на 1 год
12	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный цветной	2 на 1 год

13	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный	2 на 1 год
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
14	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1 на 1 год
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 на 1 год
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года

1.5. Норма выдачи специальной одежды и обуви для структурного подразделения Детский технопарк «Кванториум»:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	2 на 1 год
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	12 пар на 1 год

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина

городского округа Сызрань Самарской области

### **Приложение № 4**

#### **к коллективному договору**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 33

имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина

городского округа Сызрань Самарской области

**на 2025 – 2027 годы.**



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина городского округа Сызрань Самарской области, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, ФЗ №273 от 29.12.2012 г. «Об Образовании в Российской Федерации» Уставом ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани, Постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», постановлением правительства Самарской области от 29 октября 2008 года N431 «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 в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 9 сентября 2024 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, от 25.03.2022 N 169, от 13.09.2022 N 757, от 26.10.2022 N 893, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 16.08.2023 N 650, от 16.08.2023 N 656, от 17.08.2023 N 665, от 05.12.2023 N 975, от 17.01.2024 N 10, от 22.01.2024 N 18, от 09.09.2024 N 664, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), Приказом 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», постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года N353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями на 5 декабря 2023 года)(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, от 25.03.2022 N 169, от 26.10.2022 N 893, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 16.08.2023 N 650, от 05.12.2023 N 975, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в ред. [Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од](#), [от 10.01.2013 N 3-од](#), [от 28.06.2013 N 281-од](#), [от 04.09.2014 N 278-од](#), [от 09.09.2015 N 365-од](#), [от 20.12.2016 N 408-од](#), [от 03.07.2017 N 262-од](#), [от 13.03.2018 N 100-од](#)), приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого аппарата, медицинским работникам, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения.

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

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели эффективности в работе.

1.5. Стимулирующие выплаты могут определяться педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему

персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время, а также суммой в денежном выражении.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем в соответствии с приказом министерства образования Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од (с изменениями и дополнениями).

1.7. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

### **УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.**

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих надбавок:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурного подразделения Детский сад по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам школы 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 – 4% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 8% должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы - СП Детский технопарк «Кванториум» 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, методист.

«Руководители, специалисты и служащие»: бухгалтер

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда),

надбавка за интенсивность и напряженность работы до 30 000 рублей, премии (п.7);

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам школы:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию,

1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию.

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.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

### 2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка

снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

### 2.4. Условия отмены стимулирующих надбавок:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора Учреждения с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Надбавка снимается с момента установления виновности работника приказом директора Учреждения. При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Надбавка снимается приказом директора, с момента назначения.

## 3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА.

3.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения (Школа) устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

3.2. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премии работникам школы.

3.3. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – «Детский сад» (далее – Детский сад) устанавливается в следующих размерах:

- по оказанию государственной услуги в сфере образования не более 28,3%;
- по оказанию государственной услуги по осуществлению присмотра и ухода не более 23,2%

- на основании постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями) и распределяется следующим образом, в том числе:

- не более 3% от общего стимулирующего фонда стимулирующий фонд директора учреждения;

- не более 10% от общего стимулирующего фонда стимулирующий фонд заведующего структурным подразделением;

- не более 87% от общего стимулирующего фонда составляет стимулирующий фонд остальных сотрудников структурного подразделения, который делится следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных

педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

Стимулирующий фонд оплаты труда директора ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда всего учреждения.

#### 3.4. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы СП Детский технопарк «Кванториум» устанавливается на основании

— Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N431 "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";

— Приказа 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».

Стимулирующий фонд (без учета стимулирующего фонда директора учреждения, руководителя структурного подразделения) распределяется по категориям работников: не более 88% - педагогам; не более 12 % - административно-хозяйственному персоналу.

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

**3.5.** Стоимость балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов по категориям работников Учреждения и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Стоимость одного балла работников рассчитывается по следующей формуле:

$$Б = \frac{Р}{К^1 \times К^2}, \text{ где}$$

Б – стоимость одного балла,

Р – размер вида стимулирующих выплат,

К<sup>1</sup> – количество сотрудников, получающих определенный вид выплат,

К<sup>2</sup> – общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла вычисляется за каждый вид стимулирующих выплат.

#### **4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие выплаты руководителю;
- стимулирующие надбавки;
- стимулирующие доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

4.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Школы сроком на один месяц.

4.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Школы:



- для педагогических работников Детского сада – один раз в год сроком на январь - декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- для педагогических работников детского Технопарка «Кванториум» – один раз в год сроком на январь - декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- для учителей Школы – два раза в год по итогам на 1 сентября и 1 января текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- для административно - управленческого, обслуживающего, медицинского и иного персонала Школы один раз в год сроком на январь - декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Школы индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Школы индивидуально, на основе ходатайства.

4.7. Материалы самоанализа деятельности каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в разделе 5 данного положения.

4.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками, работниками административно-управленческого, обслуживающего и иного персонала Детского сада-руководителю структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – «Детский сад» 15 января;
- педагогическими работниками, работниками административно-управленческого, обслуживающего и иного персонала Детского технопарка «Кванториум»- руководителю структурного подразделения, реализующего общеразвивающие программы дополнительного образования – 15 января;
- педагогическими работниками Школы - заместителям директора по УВР в пятидневный срок на 10 сентября и 15 января;
- заместителями директора по АХЧ, главным бухгалтером и руководителем структурного подразделения – директору Школы 15 января;
- работниками обслуживающего и иного персонала Школы – заместителю директора по АХЧ 15 января.
- работниками бухгалтерии Школы – главному бухгалтеру Школы 15 января.

4.9. Руководители структурных подразделений, заместители директора по УВР и АХЧ, главный бухгалтер в соответствии со своими должностными

обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, подсчитывают количество набранных работниками баллов, и сдают ходатайство об утверждении набранных работниками баллов директору Учреждения.

4.10. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директором Школы на следующий день после заседания управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.11. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером Школы по следующей схеме.

Для сотрудников школы:

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ, педагогических работников или административно- управленческого и обслуживающего персонала, делится на максимально возможное количество набираемых баллов;

- ежемесячная часть стимулирующего фонда оплаты труда делится на максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов определяется следующим образом:

- максимальное количество баллов по должности "учитель" умножается на количество учителей по тарификационному списку;

- по всем остальным должностям максимальное количество баллов рассчитывается исходя из максимального количества баллов по каждой должности умноженные на количество сотрудников по данной должности.

Для структурного подразделения «Детский сад №22»:

ежемесячная часть стимулирующего ФОТ делится на общее количество баллов, которые складываются из суммы максимально возможного количества баллов каждой отдельной категории, умноженной на количество сотрудников данной категории на период расчета с учетом совместительства по разным должностям. Стоимость 1 балла рассчитывается для каждого вида стимулирующих выплат отдельно.

Стоимость балла руководителя структурного подразделения рассчитывается с учетом приказа министерства образование и науки Самарской области от 03.07.2017г № 262-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образование и науки Самарской области», а именно, надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

19-23,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ; 24 балла и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ».

4.12. Стимулирующая надбавка рассчитывается по следующей схеме:

стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

4.13. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

4.14. Надбавка выплачивается сотруднику по каждой занимаемой должности не зависимо от количества занимаемых ставок.

4.15. Сотруднику, занимающему разные должности, назначается надбавка по каждой из них.

4.16. Руководитель Западного управления министерства образования Самарской области определяет надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) руководителя ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани, награжденного ведомственной наградой.

## **5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.**

**5.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

**5.1.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	год	2

Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	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	год	1
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	2
Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	год	1
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)	год	2
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)	год	1
Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; 91%-100%	год	1
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	год	1

Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	год	2
Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	год	2
Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	год	2
Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	год	2
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	год	2
Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	год	2
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	1
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	1
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	2

<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 динамика развития детей</p>	год	2
<b>Итого:</b>		<b>28 баллов</b>

**5.1.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателей структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	<b>1</b>
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	<b>1</b>
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза,	год	<b>2</b>

благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		
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	год	<b>2</b>
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	год	<b>1</b>
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	год	<b>2</b>
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)	год	<b>3</b>
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:  на первом (отборочном) этапе;  во втором (очном) этапе;  победа во втором (очном) этапе	год	<b>3</b>
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни	год	<b>2</b>

мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в предыдущих пунктах) (в зависимости от уровня)		
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	год	<b>1</b>
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	год	<b>1</b>
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:  частично соответствует;  соответствует;  соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	год	<b>1,5</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	<b>2</b>
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)  до 70%; выше 70%	год	<b>2</b>



<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 динамика развития детей</p>	год	2
<b>Итого:</b>		<b>33,5 баллов</b>

**5.1.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	год	2
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	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	год	1
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	2

Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	год	<b>2</b>
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)	год	<b>3</b>
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	год	<b>3</b>
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в предыдущих пунктах) (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	год	<b>1</b>
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	год	<b>1</b>
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	год	<b>1,5</b>

частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход		
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	<b>2</b>
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	год	<b>2</b>
<b>Итого:</b>		<b>27,5 баллов</b>

**5.1.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров,	год	<b>2</b>

конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	<b>1</b>
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	<b>1</b>
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	год	<b>1</b>
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	<b>2</b>
Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	год	<b>1</b>
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%; свыше 85%	год	<b>2</b>
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%	год	<b>2</b>
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	год	<b>1</b>

Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	год	<b>1</b>
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)	год	<b>1</b>
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:  частично соответствует;  соответствует;  соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	год	<b>1,5</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	<b>2</b>
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	год	<b>2</b>

<b>Итого:</b>	<b>22,5 баллов</b>
---------------	------------------------

**5.1.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога – психолога структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	<b>1</b>
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	<b>1</b>
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	<b>2</b>
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)	год	<b>1</b>
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в предыдущих пунктах) (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>

Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	год	<b>1</b>
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	год	<b>1</b>
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	год	<b>1</b>
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	год	<b>1,5</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	<b>2</b>
Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования	год	<b>2</b>

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		
<b>Итого:</b>		<b>21,5 баллов</b>

**5.1.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога дополнительного образования структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	год	<b>2</b>
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	<b>1</b>
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	<b>1</b>
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	<b>2</b>



Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74%; 75%-79%; 80% и более	год	<b>3</b>
Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	год	<b>1</b>
Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	<b>2</b>
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	год	<b>2</b>
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	год	<b>2</b>
<b>Итого:</b>		<b>19 баллов</b>

**5.1.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	год	<b>2</b>
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	год	<b>5</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Итого:</b>		<b>9 баллов</b>

**5.1.8. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) помощников воспитателей структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и др.) (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	<b>2</b>

Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)  до 70%; выше 70%	год	<b>2</b>
<b>Итого:</b>		<b>6 баллов</b>

**5.1.9. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников бухгалтерии структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	год	<b>8</b>
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	год	<b>4</b>
Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции.	год	<b>15</b>
<b>Итого:</b>		<b>27 баллов</b>

**5.1.10. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) делопроизводителя, секретаря-машиниста структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов к предоставлению в различные инстанции.	год	<b>10</b>

Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Итого:</b>		<b>12 баллов</b>

**5.1.11. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) медицинских работников (старшая медсестра, медсестра) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	<b>5</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Итого:</b>		<b>7 баллов</b>

**5.1.12. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников пищеблока (шеф - повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик) структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	год	<b>5</b>

Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Итого:</b>		<b>7 баллов</b>

**5.1.13. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника, грузчика, сторожа, вахтера структурного подразделения для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)**

<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)</b>		
Отсутствие жалоб и обоснованных замечаний за отчетный период	год	<b>5</b>
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	год	<b>1</b>
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	год	<b>1</b>
<b>Итого:</b>		<b>7 баллов</b>

**5.1.14. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад №22» для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы (срок оценивания – 2 раза в год).**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность обеспечения качества дошкольного образования</b>		
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом:	год	3

	на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла		
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	год	3
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	год	2
<b>ИТОГО:</b>			<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение (1 балл за каждую организованную форму, но не более 3 баллов)	год	3
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС	год	3

	условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла		
<b>ИТОГО:</b>			<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии ФГОС ДО основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	год	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3 лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	год	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	год	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования:  на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла;  на уровне области – 1 балл;  на федеральном уровне – 2 балла	год	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов):  на уровне «образовательного округа» - 1 балл;	год	2

	на региональном уровне и выше – 2 балла;		
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования:  на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	год	2
3.7	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования:  на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	год	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) – 1 балл	год	1
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	год	1
<b>ИТОГО:</b>			<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны	год	1



	жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл		
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста:  снижение до 1 % - 0,5 балла;  снижение свыше 1% - 1 балл;  уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3 % - 1,5 балла;  более чем на 3% - 2 балла.	год	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	год	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	год	1
<b>ИТОГО:</b>			<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	год	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов:	год	1

	от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл		
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства:  участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл,  участие на областном уровне - 1,5 балла,  наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	год	2
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 1 балл	год	1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	год	1
<b>ИТОГО:</b>			<b>6</b>
<b>ВСЕГО:</b>			<b>39</b>

**5.2.1 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя не имеющего классного руководства**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
----------	--	---

1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	3 б.
2	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	До 50% - 2 б Свыше 50% - 5 б
3	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	4 б
4	Отсутствие неуспевающих выпускников по преподаваемому предмету уровня основного общего образования по результатам государственной итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по образовательному округу.	5 б.
5	Отсутствие неуспевающих выпускников по преподаваемому предмету уровня среднего общего образования по результатам государственной итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по образовательному округу.	5 б
6	Доля выпускников уровня основного общего образования, получивших на ГИА результат по предмету выше среднего значения по образовательному округу	5 б.
7	Доля выпускников уровня среднего общего образования, получивших на ГИА результат по предмету выше среднего значения по образовательному округу	5 б
8	Выбор предметов для сдачи ГИА -9 учащимися соответствует их дальнейшему профильному обучению в 10 классе или профессиональному направлению в системе среднего профессионального	5 б

	образования (СПО)	
9	Годовые оценки учащихся 9-х классов совпадают с результатами, полученными ими на основном государственном экзамене (ОГЭ) / государственном выпускном экзамене (ГВЭ)	Совпадение до 65 % - 0 б Совпадение 65%-75% - 5б, Совпадение свыше 75% - 10 б
10	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. в зависимости от их уровня: муниципальный - окружной - региональный - всероссийский (приложить подтверждающие материалы)	5 б. 7 б. 10 б.
11	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня: - муниципальный, - окружной - региональный, всероссийский (приложить подтверждающие материалы)	5 б. 7 б. 10 б.
12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	3-7% -4б Свыше 7% - 5б
13	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся	3 б.
1 4	Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	3 б.

15	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету (за каждого обучающегося),	<ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного округа:</li> <li>- наличие – 1 б;</li> <li>- призер – 2 б;</li> <li>- победитель – 3 б</li> <li>- на уровне области:</li> <li>- наличие – 4 б;</li> <li>- призер – 5б;</li> <li>- победитель – 7б;</li> <li>- на всероссийском или международном уровнях:</li> <li>- наличие – 8 б;</li> <li>призер – 9 б;</li> <li>победитель – 10б</li> </ul>
16	Участие обучающихся в предметных олимпиадах (кроме ВсОШ), конференциях по предмету в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе (приложить подтверждающие материалы)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного округа:</li> <li>- наличие – 1 б;</li> <li>- призер – 2 б;</li> <li>- победитель – 3 б</li> <li>- на уровне области:</li> <li>- наличие – 4 б;</li> <li>- призер – 5б;</li> <li>- победитель – 7б;</li> <li>- на всероссийском или</li> </ul>

		международном уровнях: - наличие – 8 б; призер – 9 б; победитель – 10б
17	Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе (приложить подтверждающие материалы)	- на уровне образовательного округа: - наличие – 1 б; - призер – 2 б; - победитель – 3 б - на уровне области: - наличие – 4 б; - призер – 5б; - победитель – 7б; - на всероссийском или международном уровнях: - наличие – 8 б; призер – 9 б; победитель – 10б
18	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагогического работника (приложить подтверждающие материалы): - школьный уровень - муниципальный уровень - окружной и областной уровень	5б. 7б. 10б.
19	Наличие публикаций работ обучающихся и/или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ), приложить подтверждающие материалы: - муниципальный и окружной уровень; - областной и всероссийский уровень	5 б. 7б.

20	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет (приложить подтверждающие материалы): - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	3 б. 5 б.
21	Использование в образовательном процессе ресурсов ФГИС «Моя школа» и «Сферум»	5б.
22	Своевременное внесение, актуальность и достоверность информации в базе данных ИС АСУ РСО.	10 б.

**5.2.2 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя имеющего классное руководство**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	3 б.
2	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	До 50% - 2 б Свыше 50% - 5 б

3	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	4 б
4	Отсутствие неуспевающих выпускников по преподаваемому предмету уровня основного общего образования по результатам государственной итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по образовательному округу.	5 б.
5	Отсутствие неуспевающих выпускников по преподаваемому предмету уровня среднего общего образования по результатам государственной итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по образовательному округу.	5 б
6	Доля выпускников уровня основного общего образования, получивших на ГИА результат по предмету выше среднего значения по образовательному округу	5 б.
7	Доля выпускников уровня среднего общего образования, получивших на ГИА результат по предмету выше среднего значения по образовательному округу	5 б
8	Выбор предметов для сдачи ГИА -9 учащимися соответствует их дальнейшему профильному обучению в 10 классе или профессиональному направлению в системе среднего профессионального образования (СПО)	5 б
9	Годовые оценки учащихся 9-х классов совпадают с результатами, полученными ими на основном государственном экзамене (ОГЭ) / государственном выпускном экзамене (ГВЭ)	Совпадение до 65 % - 0 б Совпадение 65%-75% - 5б, Совпадение свыше 75% - 10 б



10	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. в зависимости от их уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный</li> <li>- окружной</li> <li>- региональный, всероссийский</li> </ul> <p>(приложить подтверждающие материалы)</p>	<p>5 б.</p> <p>7 б.</p> <p>10 б</p>
11	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный,</li> <li>- окружной</li> <li>- региональный, всероссийский</li> </ul> <p>(приложить подтверждающие материалы)</p>	<p>5 б.</p> <p>7 б.</p> <p>10 б.</p>
12	<p>Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p>	<p>3-7% -4б</p> <p>Свыше 7% - 5б</p>
13	<p>Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся</p>	<p>3 б.</p>
1 4	<p>Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.</p>	<p>3 б.</p>

15	Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по предмету (за каждого обучающегося),	<ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного округа:</li> <li>- наличие – 1 б;</li> <li>- призер – 2 б;</li> <li>- победитель – 3 б</li> <li>- на уровне области:</li> <li>- наличие – 4 б;</li> <li>- призер – 5б;</li> <li>- победитель – 7б;</li> <li>- на всероссийском или международном уровнях:</li> <li>- наличие – 8 б;</li> <li>призер – 9 б;</li> <li>победитель – 10б</li> </ul>
16	Участие обучающихся в предметных олимпиадах (кроме ВсОШ), конференциях по предмету в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе (приложить подтверждающие материалы)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного округа:</li> <li>- наличие – 1 б;</li> <li>- призер – 2 б;</li> <li>- победитель – 3 б</li> <li>- на уровне области:</li> <li>- наличие – 4 б;</li> <li>- призер – 5б;</li> <li>- победитель – 7б;</li> <li>- на всероссийском или международном уровнях:</li> </ul>

		<p>ом уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие – 8 б;</li> <li>призер – 9 б;</li> <li>победитель – 10б</li> </ul>
17	<p>Участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, организованных на бесплатной основе (приложить подтверждающие материалы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного округа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие – 1 б;</li> <li>- призер – 2 б;</li> <li>- победитель – 3 б</li> </ul> </li> <li>- на уровне области: <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие – 4 б;</li> <li>- призер – 5б;</li> <li>- победитель – 7б;</li> </ul> </li> <li>- на всероссийском или международном уровнях: <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие – 8 б;</li> <li>призер – 9 б;</li> <li>победитель – 10б</li> </ul> </li> </ul>
18	<p>Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагогического работника (приложить подтверждающие материалы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный уровень</li> <li>- муниципальный уровень</li> <li>- окружной и областной уровень</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5б.</li> <li>7б.</li> <li>10б.</li> </ul>

19	Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ), приложить подтверждающие материалы: - муниципальный и окружной уровень; - областной и всероссийский уровень	5 б. 7б.
20	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет (приложить подтверждающие материалы): - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	3 б. 5 б.
21	Использование в образовательном процессе ресурсов:  ФГИС «Моя школа» «Сферум»	3б. 3б
22	Своевременное внесение, актуальность и достоверность информации в базе данных ИС АСУ РСО.	10 б.
23	Повышение (сохранение) охвата обучающихся, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам в системе дополнительного образования	3 б
24	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов	До 20% -2б Свыше 20% -3б
25	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года	До 50% -1 б 51-80% -2 б Свыше 50%-3 б
26	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на различных видах учета.	5 б
27	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися класса уроков без уважительной причины	3 б

28	Отсутствие обучающихся класса, получивших травмы в результате нарушения правил дорожного движения, пожарной безопасности	3 б
29	Участие обучающихся класса в акциях, конкурсах, проектах (приложить подтверждающие документы)	Школьный - 16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский -46

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
2	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 16 75%-79% - 26 80% и более – 36
3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям	2 б

	<p>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>	
4	<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>	36
5	<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>	<p>Школьный -16</p> <p>Округ – 26</p> <p>Регион – 36</p> <p>Всероссийский - 46</p>

6	<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:</p> <p>ОО;</p> <p>муниципалитета,</p> <p>образовательного округа; региона</p> <p>РФ,</p> <p>международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5% -1б</p> <p>5-10% -2б</p> <p>10-15% - 3б</p> <p>свыше 15% - 4б</p>
7	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, вовлеченных в добровольческую деятельность общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Уровень ОО -до 5% -1б</p> <p>Уровень округа 5%-10% - 2б</p> <p>Уровень региона свыше 10% -3б,</p> <p>Уровень Всероссийский свыше 15% - 4б</p>
8	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного</p>	<p>3б</p>

	образования, за отчетный период (при условии вовлечения 3%)	
9	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)	Навигатор – 16 Социальные сети – 16 СМИ – 16
10	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)	Школьный -16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский - 46
11	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):  участие в работе краткосрочной целевой группы;  на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Школьный -16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский - 46
12	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	36



13	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Школьный -16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский - 46
14	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	36
15	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	26

**5.2.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 16 40%-59% - 26 60% и более – 36

2	<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>	<p>Отсутствие – минус 1б</p> <p>Положительная динамика – 3б</p>
3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	5б
4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	<p>60-70% - 1б</p> <p>71-85% - 2б</p> <p>свыше 85% - 3б</p>
5	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	<p>Школьный - 1б</p> <p>Округ – 2б</p> <p>Регион – 3б</p> <p>Всероссийский -4б</p>
6	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>51-60% - 1б</p> <p>61-75% - 2б</p> <p>76-85% - 3б</p> <p>свыше 85% - 4б</p>
7	Выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	<p>Да – 2 б</p> <p>Нет – 0 б</p>
8	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от	51-60% - 1

	обратившихся	61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% -4
9	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 61-75% - 2 76-85% - 3 свыше 85% - 4
10	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)	36
11	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	36
12	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)	Школьный - 16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский -46
13	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания	учебно-методические материалы – 26 методические рекомендации – 36

		методическое пособие – 4б
14	Участие обучающихся в социально-психологическом тестировании	До 95% - 3б 100% - 5б

**5.2.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего библиотекой**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% -2б свыше 45% - 3б
2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 3б свыше 20 посещений – 3б
3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 2б свыше 12 книговыдач – 3б

4	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 2б свыше 12 книговыдач – 3б
5	Доля учащихся, вовлеченных в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся – 2б свыше 20% от общего количества обучающихся – 3б
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу заведующего библиотекой со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	3б
7	Наличие обучающихся, подготовленных заведующей библиотекой, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек – 3б свыше 3-х человек – 5б
8	Разработанные заведующей библиотекой и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. презентации, видеоролики, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок- 2б свыше 10-ти разработок – 3б
9	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между	3б

	всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	
10	Результативность заведующей библиотекой в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Школьный -16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский -46
11	Результаты участия заведующей библиотекой в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школьный -16 Округ – 26 Регион – 36 Всероссийский -46

#### 5.2.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей директора Школы по УВР

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5

1.7	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9	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 (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: 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; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>16-18</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	2
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	1
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2

2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (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
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла	2
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4



4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.6	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	2
6.3	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл	1
6.4	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
6.5	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2	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 – 2 балла	2

7.3	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
7.4	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, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.5	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
7.6	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>90-92</b>

### 5.2.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера, заместителя директора по АХЧ

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	<b>Главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель директора по АХЧ</b>		
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1 раз в год	3-10 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1 раз в год	3-10 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в год	3-10 балла
	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции	1 раз в год	3-10 балла
	Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	1 раз в год	5-10 баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением)	1 раз в год	5-10 баллов
	Своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических средств	1 раз в год	2 балла

--	--	--	--

### 5.2.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы специалиста по охране труда.

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	1 раз в год	1-3 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	1 раз в год	1-5 баллов
	Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	1 раз в год	1-3 балла
	Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	1 раз в год	1-5 баллов
	Отсутствие травматизма с работниками образовательного учреждения	1 раз в год	1-5 балла
	Качественное ведение и сохранность вверенной документации	1 раз в год	1-4 балла

### 5.2.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы прочего и обслуживающего персонала.

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, уборщик служебных и производственных помещений, вахтер, гардеробщик, сторож.</b>		
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении Школы и на прилегающей территории, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1 раз в год	1-3 балла
	Качественное соблюдение пропускного режима в здании Школы	1 раз в год	1-2 балла
	Обеспечение сохранности детского имущества в раздевалках	1 раз в год	1-3 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на качество уборки территории или помещений или осуществления пропускного режима	1 раз в год	1-4 балла
	Рациональное использование моющих средств, сохранность инвентаря	1 раз в год	1-2 балла
	Качественное осуществление охраны зданий в ночное время суток	1 раз в год	1-2 балла
<b>Инспектор по кадрам</b>			
Позитивные результаты ведения кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора и внутришкольного контроля	1 раз в год	1-3 балла
	Отсутствие жалоб со стороны работников школы на ошибки, повлекшие за собой трудности в получении полагающихся льгот.	1 раз в год	1-3 балла
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 раз в год	1-4балла

### 5.2.8 Критерии оценки эффективности СП Детский технопарк «Кванториум»

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<b>Методист</b>	

1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений	3б
2	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом - структурное подразделение - 2 -окружной – 4 региональный, всероссийский – 6	4б
3	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) - учрежденческий уровень – 2 балла сторонние организации – 4 балла	5б
4	Доля педагогов 00, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов 00, вышедших на аттестацию, за отчётный период	До 90% - 3 б 91-100% - 5б
5	Доля педагогических работников 00, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	До 33% - 3 б Свыше 33% - 4 б
6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.)	методическая продукция имеется – 1 б  методическая продукция востребована – 2 б  методическая продукция используется на практике – 3 б
7	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в	окружной уровень – 1 б

	различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период	региональный уровень – 3 б Всероссийский уровень – 4 б
8	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер)	Уровень ОО – 2 б окружной, областной уровень – 3 б
9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества	2б
10	Участие методиста в составе творческо-проблемных и рабочих групп учрежденческий уровень – 2 балла окружной уровень – 4 балла региональный уровень – 6 баллов	уровень ОО – 2 б окружной уровень – 4 б региональный уровень – 6 баллов
11	Эффективность контрольно – диагностической функции методиста	5б
	<b>Педагог дополнительного образования</b>	
1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-1балл 75%-79%-2 балла 80% и более-3 балла
2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%	0.5б
3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная	разработана 1 программа – 3 б разработано 2 и более программ – 4 б

	<p>общеобразовательная программа;  разноуровневая дополнительная  общеобразовательная программа;  дополнительная общеобразовательная программа,  реализуемая в сетевой форме; дополнительная  общеобразовательная программа, реализуемая в  дистанционном формате (или с применением  дистанционных технологий); дополнительная  общеобразовательная программа, включающая элементы  наставничества</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	
4	<p>Реализация педагогом дополнительного  образования адаптированных дополнительных  общеобразовательных программ для обучающихся  с ОВЗ</p>	0.5б
5	<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% -1б  80% и более -2 б</p>
6	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного  образования, принявших участие и ставших призерами и  победителями в мероприятиях (конкурсах,  соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и  другое), в общей численности обучающихся объединения  дополнительного образования (в зависимости от уровня)  Баллы могут суммироваться</p>	<p>- на уровне  образовательного  округа:  - наличие – 1 б;  - призер – 2 б;  - победитель – 3  б  - на уровне  области:  - наличие – 4 б;  - призер – 5б;  - победитель –  7б;  - на  всероссийском  или  международном  уровнях:  - наличие –  8 б;  призер – 9 б;  победитель – 10б</p>
7	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного  образования, принявших участие в социальных проектах, в  общей численности обучающихся объединения  дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p>	<p>- на уровне  образовательного  округа:  - наличие – 1 б;  - призер – 2 б;  - победитель – 3  б  - на уровне</p>

		<p>области:  - наличие – 4 б;  - призер – 5б;  - победитель – 7б;  - на всероссийском или международном уровнях:  - наличие – 8 б;  призер – 9 б;  победитель – 10б</p>
8	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования	<p>На уровне целевого показателя ОО – 0,5 б  Выше – 1 б</p>
9	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение:  на сайте образовательной организации, в социальных сетях – на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»,  в средствах массовой информации</p> <p>Оценивается по наивысшему уровню</p>	<p>16  26</p>
10	<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>- структурное подразделение – 16  - окружной уровень, областной уровень – 26</p>
11	<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)  Баллы могут суммироваться</p>	<p>- структурное подразделение – 16  - окружной уровень, областной уровень – 26</p>
12	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования	16



	образования во время образовательного процесса	
13	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	16
	<b>Руководитель структурного подразделения</b>	
1	Доля обучающихся, принявших участие, а также ставшими призерами и победителями в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности воспитанников СП ДТ «Кванториум» Баллы могут суммироваться	до 5% обучающихся: -региональный уровень – 0,5 балла -федеральный уровень – 1 балл - международный уровень – 1,5 балла от 5% до 10% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл -федеральный уровень, международный – 1,5 балла от 10% до 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла свыше 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла
2	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности воспитанников СП ДТ «Кванториум»	до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла

	Оценивается по наивысшему уровню	<p>-региональный уровень – 1 балл  -федеральный уровень – 1,5 балла  - международный уровень – 2 балла от 5% до 10% обучающихся:  -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл  -региональный уровень – 1,5 балла  -федеральный уровень – 2 балла  - международный уровень – 2,5 балла свыше 10% обучающихся:  -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла  -региональный уровень – 2 балла  -федеральный уровень – 2,5 балла  - международный уровень – 3 балла</p>
3	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым министерства образования СО	на уровне целевого значения показателя ОО – 1,5 б, выше – 2 б
4	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 3-х баллов
5	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла,

		выше – 1 балл
6	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением) <u>Баллы могут суммироваться</u>	на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 0,5 балла; на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла
7	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 – 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла
8	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях	не менее 15 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балл
9	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время)	0,5 балла за каждую программу, но не более 2

		баллов
10	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
11	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности Баллы могут суммироваться	-организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл;
12	Участие руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования:	на уровне образовательного округа: участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1 балл, на постоянной основе в течение календарного

		года – 1,5 балла
13	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО:	1 балл
14	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Баллы могут суммироваться	Роспотребнадзор – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл
15	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	1 балл
16	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	2 балла
17	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 – 1 балл, выше – 2 балла
18	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл
19	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
	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, наличие победителей на федеральном уровне – 3,5 балла
	<b>Бухгалтер</b>	
1	Качественный учет поступающих денежных средств, расчет заработной платы, налогов сотрудников учреждения, своевременно отражает на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с их движением.	5 б
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 б21
3	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	5 б
4	Своевременное обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств экономического субъекта в соответствии с учетной политикой экономического субъекта	5 б
5	Эффективное использование современных технологий в работе	5 б

	<b>Уборщик помещений</b>	
1	Качественное и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	3 б
2	Соблюдение санитарно – гигиенических требований	3 б
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	3 б

## **6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ.**

6.1. В Школе могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.1.1. Заместителям директора по УВР, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения « Детский сад», руководителю структурного подразделения Детский технопарк «Кванториум»:

- за интенсивность использования компьютерной техники – до 1000 руб.,
- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 1000 руб.
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 2000 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб.
- за 1-5 место в окружном рейтинге школ по ЕГЭ, по результатам ГИА в 9 и 11 классах в условиях независимой системы оценки качества образования (июнь) – до 5000 руб.
- за охват учащихся ( от 80 до 100%) школьным горячим питанием – до 1000 руб.;
- за эффективную работу системы АСУ РСО в школе – до 3000 руб.;
- за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения ( ОШ-1, ОШ-2,ОШ-5, РИК-83, 1-ФК, 1-ДО и прочие) – до 2000 руб.;
- за качественную подготовку материалов в рамках программы ННШ – до 2000 руб.;
- за эффективное исполнение обязанностей директора школы по приказу Западного управления во время его отсутствия – до 25000 руб.;

6.1.2. Педагогическим работникам:

- за качественное администрирование школьного сайта – до 3000 руб.;
- за качественное составление расписания учебных занятий – до 2500руб.;
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружного интеллектуального

марафона, экспертных групп при аттестации учителей на вторую квалификационную категорию – до 3000 руб.

- за высокое качество подготовки заданий для школьного тура предметной олимпиады – до 3000 руб.
- за высокое качество оформительской работы – до 1000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 4000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 3000 руб.
- за высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте – до 1000 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 1000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 3000 руб.;
- за высокое качество исполнения обязанностей работников пришкольного оздоровительного лагеря – до 3000 руб.;
- за качественное исполнение обязанностей организаторов экзаменов в рамках ГИА выпускников по представлению председателей ППЭ – до 5000 руб.;
- за высокое качество подготовки материалов мониторинга по предметам – до 5000 руб.;
- за подготовку выпускников, набравших на государственной итоговой аттестации 90 и более баллов - до 5000 рублей;
- за высокое качество проверки работ обучающихся в составе экспертных групп в рамках государственной итоговой аттестации, а также по итогам олимпиад, конкурсов, конференций – до 3000 рублей.

6.1.3. Прочим педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу:

- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – до 1500 руб.,
- за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения до 2000 руб.,
- за высокое качество материалов предоставляемых на сайтах в Интернете – до 2000 руб.,
- за социально-значимую работу – до 2000 руб.

6.2. В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

6.3. В учреждении может быть установлена доплата до уровня МРОТ.

## **7. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, АДМИНИСТРАТИВНО – УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И ИНЫХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.**



7.1. Работникам Школы может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Школы являются:

- Результаты работы Школы в целом не более 50000,00 руб.
- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией не более 50000,00 руб.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей не более 50000,00 руб.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений не более 50000,00 руб.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) не более 50000,00 руб.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда не более 50000,00 руб.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника не более 25000,00 руб.
- За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе не более 50000,00 руб.
- За осуществление наставничества над молодыми специалистами до 5000,00 руб.
- По результатам подготовки к началу учебного года не более 25000,00 руб.
- По результатам смотра по охране труда не более 25000,00 руб.

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Школы, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени или фиксированной суммой.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников определяется директором Школы и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования директора Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования Самарской области.

## **8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

8.1. Работникам Школы может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Школы.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Школы определяется директором Школы в размере до 3000 рублей и оформляется приказом.

8.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования Самарской области.

## **Соглашении по охране труда на 2025 год**

### **Приложение №5**

#### **коллективному договору**

между администрацией и трудовым коллективом

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №33 имени кавалера ордена «За личное мужество» С.А. Вотрина городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани)

1.1. Соглашение по охране труда между Администрацией ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани

и профсоюзный комитет ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2025 года руководство ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/ п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол и- чес тво	Стоимост ь. в тыс.руб.	Срок выполнен ия мероприя тия	Ответственный за выполнение	Ожидаемый социальный эффект			
							Количество работающих, которые улучшают условия труда			
							Усло- вия труд а	В том числ е жен щин	Вред- ные усло -вия	В том числ е жен- щин
1	Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.	Комплек т	15	42,0 тыс. руб.	октябрь 2025 г.	Прокофьева Н.Г.	15	12	0	0
2.	Организация медицинского осмотра работников школы	человек	82		До 01.09 2025 г.	Мавринский В.Ю.,	82	74	0	0

						Прокофьева Н.Г. Кощева С.В.				
3.	Организация обучения, инструктажа и проверки знаний преподавателей и технических работников по вопросам охраны труда.	человек	10		2 раза в год	Прокофьева Н.Г..	10	8	0	0
4.	Проведение вводного инструктажа с вновь принятыми работниками	человек			при поступлении на работу	Кольчугина Е.С.				
5.	Проведение обучения оказанию первой медицинской помощи	человек	40		1 раз в 3 года	Кольчугина Е.С.	40	36	0	0
6.	Организация обучения и проверки знаний 1 группы по электробезопасности не электротехнического персонала.	человек	25		в течение года	Прокофьева Н.Г.	25	24	0	0
7	Организация обучения руководителей по ОТ, ПБ, электробезопасности	человек	7	20,0 тыс. руб.	в течение года	Прокофьева Н.Г.	7	6	0	0

1.2. Соглашение по охране труда Администрация ГБОУ СОШ №33 г. Сызрани и профсоюзный комитет структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №22» ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2025 года руководство ГБОУ СОШ № 33 г. Сызрани обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение обучения оказанию первой медицинской помощи	24 человека		В течении года	Кузнецова Л.М.
2	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой.	15 человек	42,0 тыс. руб.	В течении года	Кузнецова Л.М. Алашеева Н.В.
3	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами.	шт	96,0 тыс.руб.	В течении года	Кузнецова Л.М. Алашеева Н.В.
4	Организация обучения и проверки знаний 1 группы по электробезопасности не электротехнического персонала.	13 человек		В течении года	Кузнецова Л.М. Алашеева Н.В.
5	Организация обучения руководителей по ОТ, ПБ, электробезопасности	3 человека	6,0 тыс руб		