

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань)

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань)

на 2024 - 2027 годы

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 1

«24» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Г.А.Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Д.С. Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

А.В. Табакова А.В. Табакова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»
г. о. Сызрань

Е.Б. Марусина



«24» 01 2024 г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Привоеен регистрационный номер 00312024
от «26» 01 2024 г.
Косицкая И.А. Мирская
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № от 202_ года.

Руководитель

Содержание.

1.	Общие положения	3-4
2.	Трудовой договор	4-7
3.	Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников	7-8
4.	Оплата и нормирование труда	8-12
5.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	13-15
6.	Организация труда, режим работы, время отдыха	15-25
7.	Порядок выплаты материальной помощи	26
8.	Гарантии и компенсации	26-27
9.	Охрана труда и здоровья	27-28
10.	Гарантии профсоюзной деятельности	29-30
11.	Обязательства профкома	30-31
12.	Контроль за выполнением коллективного договора	31

Приложения:

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения

Приложение №2. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам Учреждения

Приложение №3. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения

Приложение №4. Положение о распределении доплат и надбавок работникам из специального фонда оплаты труда Учреждения

Приложение №5. Положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Приложение №6. Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам Учреждения

Приложение №7. Соглашение по охране труда.

Приложение №8. Положение о наставничестве.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями [Трудового кодекса](#) Российской Федерации (ТК РФ), [Федерального закона](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф. Шутова городского округа Сызрань Самарской области Марусиной Елены Борисовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, его реорганизации, расторжения трудового договора с директором Учреждения. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

— правила внутреннего трудового распорядка Учреждения,

- положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам Учреждения,
- положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения,
- положение о распределении доплат и надбавок работникам из специального фонда оплаты труда Учреждения,
- положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
- положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам Учреждения,
- соглашение по охране труда,
- положение о наставничестве.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с директором Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от директора Учреждения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с директором Учреждения вопросов о работе ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Директор Учреждения признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области и трудовыми договорами.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора Учреждения объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные [статьей 57](#) ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме ([статья 72](#) ТК РФ).

2.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [статьей 65](#) настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы

информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.9. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и нормы часов педагогической работы за ставку в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

2.11. Установленная педагогическим работникам нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленная педагогам дополнительного образования нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, при наличии 100% сохранности контингента.

2.13. Учебная нагрузка учителям, педагогам дополнительного образования находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями, педагогами дополнительного образования.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется для учителей, воспитателей. Для педагогов дополнительного образования учебная нагрузка на выходные дни планируется согласно расписанию.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань возможны только:

- по взаимному согласию сторон
- - по инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп; временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для

замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года); простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.16. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.17. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

2.18. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.19. Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.20. Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.21. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.22. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то директор Учреждения имеет право аннулировать трудовой договор.

2.23. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.24. В соответствии со ст. 179 ТК РФ: преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников получит родитель, имеющий

ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван по мобилизации или проходит военную службу по контракту.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации , аттестация работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань.

3.2. Директор Учреждения обязуется:

— организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения;

— повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года;

— в случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату.

— предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

— подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

— установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

3.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

3.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.7. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

3.8. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория с бессрочным сроком действия на основании Приказа Министерства просвещения России № 196 от 24.03.2023 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников»

3.9. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

3.10. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

3.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.12. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ),

- **Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. N 60** "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

- **Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431** "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)";

- **Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353** "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета".

4.2. Система оплаты труда работников, включает размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Коллективным договором, в том числе Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения, Положением о распределении доплат и надбавок работникам из специального фонда оплаты труда Учреждения¹.

4.3. Заработная плата работникам выплачивается 12-го и 27-го числа каждого месяца путём перечисления на пластиковую карту работника.

4.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня утверждения приказом министерства образования и науки Самарской области решения аттестационной комиссии.

- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;

- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель», при присуждении ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования²;

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

4.6. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань с учётом мнения профсоюзного комитета³. Не позднее дня выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчётный листок под роспись. Передача расчётных

1 ст. 135 ТК РФ

2 п.2 Постановления Правительства Самарской области от 11 июня 2008 г. N 201

3 ст.136 ТК РФ

листочков в структурные подразделения осуществляется в запечатанном конверте руководителям структурных подразделений для выдачи каждому работнику под роспись.

4.7. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

4.8.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань (ст.142 ТК РФ).

4.8.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм⁴.

4.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя⁵.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно⁶.

4.11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). (ст.139 ТК РФ)

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете⁷.

4.13. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

4 ст. 236 ТК РФ

5 ст.157 ТК РФ

6 ст. 152 ТК РФ

7 ст. 140 ТК РФ

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы⁸.

4.15. Работники Учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием работников Учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ).

4.16. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений», приказом директора ежемесячно, с учетом изменения численности обучающихся в классе. В классах, с численностью обучающихся не менее 25 человек, вознаграждение выплачивается в размере 2 015 рублей. В классах, с численностью обучающихся с численностью меньше 25 человек вознаграждение определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

4.17. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Самарской области, снижение размера которой не допускается и регламентируется «Положением о ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство». Устанавливается приказом директора на 01 января и на 01 сентября, и внесении изменений.

4.18. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 186 от 15.04.2015 по основному месту работы и по внутреннему совместительству. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При временном замещении отсутствующего сотрудника выплата производится за фактически отработанные часы.

4.19. Ежемесячная денежная выплата в размере 3 200 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы по основному месту работы и по внутреннему совместительству пропорционально отработанному времени в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 94 от 22.02.2018.

Замещение временно отсутствующих сотрудников производится за фактически отработанные часы, исходя из среднегодовой нормы часов.

4.20. Замещение за временно отсутствующего учителя производится за фактически отработанные часы исходя из стоимости часа, количества учеников в классе, квалификационной категории сотрудника, деления класса на подгруппы, коэффициента углубленного изучения, коэффициента наполняемости класса. При замещении в подгруппе параллельно с другой подгруппой этого же класса, оплата замещения производится в размере 30%, в отдельное от основной подгруппы время – в размере 100%. Приказ на замену предоставляется до 20 числа за период с 16-го числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

4.21. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования выплачивается педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной аттестационной аттестации в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 336 от 22.05.2019.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со [статьей 82](#) ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное [статьей 179](#) ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.2.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.2.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2, 3, 5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.

5.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе

работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1, 5 - 8, 10](#) или [11 части первой статьи 81](#) или [пунктом 2 статьи 336](#) настоящего Кодекса)⁹.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

5.6. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

5.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника

применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

5.9. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.10. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

5.10. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

6. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливается с учётом:

а) режима деятельности учреждения, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы учреждения;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для старших методистов, методистов, педагогов – организаторов, педагогов – психологов, воспитателей, старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю¹⁰, для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, для концертмейстера, музыкальных руководителей - 24 часа в неделю, учителя — логопеда -20 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, в группах компенсирующей направленности¹¹.

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

6.4. Отдельные работники могут по распоряжению директора Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения.).

6.5. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности

10 п.2.1. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601

11 п.2.5. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601

педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

6.6. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

6.7. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

— самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

— в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

— правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

— планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

— графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

— трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами,

лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

— локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

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

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

6.8. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов работ, предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

6.10. Составление расписания уроков, занятий, непосредственно образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

6.11. Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми (воспитанниками), обучающимися, в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.12. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенности.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

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

6.14. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.8.

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

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

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

6.16. Режим рабочего времени административно-хозяйственного персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения

организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

6.19. В периоды, указанные в пункте 5.17 педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

6.20. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

— выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

— подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за её пределами.

6.21. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также её локальными нормативными актами.

6.22. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

6.23. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

6.24. Работнику предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с частью первой статьи 112 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по соглашению с администрацией ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

6.25. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

6.26. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

6.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.28. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
- в других случаях в соответствии со ст.116 ТК РФ (за работу без больничного листа, за общественную активность и др.). Порядок предоставления и продолжительность дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках образовательного учреждения.

6.29. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.

6.30. В ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань (школа) устанавливается шестидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с одним выходным днем (воскресенье) для работников по должности:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- гардеробщик.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников по должности:

- завхоз;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь;
- библиотекарь.

6.31. В СП «Детский сад № 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными (суббота, воскресенье) днями для работников по должности:

- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- кладовщик;
- помощник воспитателя;
- кастелянша;
- повар;
- калькулятор;
- кухонный рабочий;
- машинист по стирке и ремонту белья;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию здания;
- вахтёр;
- бухгалтер;

— грузчик

По должности старшая медицинская сестра - пятидневная рабочая неделя (39 часов в неделю).

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени для работников по должности:

— воспитатель, старший воспитатель, методист, педагог-психолог - 36 часов в неделю;

— воспитатель групп компенсирующей направленности - 25 часов в неделю;

— воспитатель групп комбинированной направленности – 25 часов в неделю;

— инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;

— музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

— учитель-логопед — 20 часов в неделю¹².

6.32. В СП ДТДиМ ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников по должности:

— художественный руководитель;

— специалист по кадрам;

— специалист по охране труда;

— техник – программист;

— бухгалтер;

— специалист в сфере закупок;

— библиотекарь;

— художник;

— костюмер;

— администратор;

— секретарь;

— звукорежиссер 2 категории;

— лаборант;

— швея;

— завхоз.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя (39 часов в неделю) по должности:

— врач - специалист;

— медицинская сестра.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю для работников по должности:

— старший методист;

12 Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

— советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

— методист;

— педагог-психолог;

— педагог-организатор.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 20 часов в неделю для работников по должности:

— учитель-логопед.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 24 часа в неделю для работников по должности:

— концертмейстер¹³

Устанавливается шестидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с одним выходным днем для работников по должности:

— уборщик служебных помещений;

— дворник;

— рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

6.33. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601

по должности:

— педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;

— учитель – 18 часов в неделю¹⁴

6.34. Дежурство работников в выходной день в СП ДТДиМ ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань осуществляется с письменного согласия работника с предоставлением дня отдыха, согласно ТК РФ.

6.35. Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

6.36. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска

13 п. 2.4. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

14 п. 2.8.1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

и иных видов отпусков определяется коллективным договором в том же порядке, что и работникам на стационарных рабочих местах. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

6.37. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.38. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

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

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

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса¹⁵.

6.39. В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если отец ребенка в возрасте до 14 лет призван по мобилизации или проходит военную службу по контракту, мать ребенка нельзя будет без ее согласия привлекать к сверхурочной работе, командировкам, на работу ночью и в выходные.

6.40. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022 года №582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ" педагоги осуществляют подготовку следующей документации при реализации основных общеобразовательных программ:

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.

2. Журнал учета успеваемости.

¹⁵ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ

3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).

4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).

5. Характеристика на обучающегося (по запросу).

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам Учреждения и структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: длительное заболевание работника учреждения или близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое 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).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения и структурных подразделений материальной помощи является письменное заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и структурных подразделений и её размере принимается директором Учреждения.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения и структурных подразделений определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что директор Учреждения:

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

8.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом Учреждения.

8.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории без срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория,
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

8.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при

условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

8.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем¹⁶.

8.6. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

8.6.1. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.6.2. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

9.3. Организовать работу в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань по специальной оценке условий труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ.

9.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

- 9.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 9.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 5).
- 9.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- 9.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- 9.10. Сохранить место работы работникам образовательного учреждения и 2/3 заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 9.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 9.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.
- 9.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.15. Создать в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.
- 9.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань.
- 9.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.
- 9.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 9.20. Один раз в полгода информировать коллектив государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 9.21. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.
- 9.22. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза).

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Директор Учреждения принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации Учреждения может производиться за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ).

10.7. Директор Учреждения освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумах, конференциях, семинарах, совещаний и других мероприятий.

10.8. Директор Учреждения обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. Директор Учреждения представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, независимой экспертизе условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Директор Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

11.5. Совместно с директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении директором ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань и обеспечению их детей новогодними подарками.

11.10. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

11.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань.

11.14. Контролировать своевременность представления директором ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.15. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно- оздоровительную работу в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

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

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

12.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 2

«24» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань
Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань
Табакова А.В.Табакова

«24» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр
образования»
г. о. Сызрань

Марусина Е.Б.Марусина



Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения

Приложение №1

к коллективному договору Учреждения

на 2024-2027 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области (далее — ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань), регламентирующим в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань.

1.3. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань.

1.4. Правила утверждены директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань обязана ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2024-2026 г.г. действующему в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань.

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 ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань в лице директора учреждения.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

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:

— паспорт или [иной документ, удостоверяющий личность](#);

— трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

— справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

— решение комиссии по делам несовершеннолетних о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям¹⁷.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

2.1.5. При приеме на работу, требующую обязательного медицинского осмотра, предъявляется также справка установленного образца¹⁸.

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку¹⁹.

2.1.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

2.1.8. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.10. При приеме на работу директор Учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- должностной инструкцией,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов,

18 ст. 65 ТК РФ

19 ст.65 ТК РФ

представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено [федеральным законом](#).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе²⁰.

2.1.12. На основании приказа о приеме на работу Работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке Работника, в случае, если работа в ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о.Сызрань является для Работника основной, в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань.

2.1.13. 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования 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.

2.1.14. В случаях, установленных настоящим Кодексом, 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 настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.15. Трудовой договор и *дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно*, могут заключаться путем обмена *между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем* электронными документами в *порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса*.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме *электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации*. По требованию работодателя данное лицо обязано *представить* ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

По *желанию дистанционного работника* сведения о его трудовой деятельности *вносятся работодателем* в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.16. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2.1.17. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.1.19. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.1.20. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьёй.

2.1.21. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора²¹.

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей²².

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в общеобразовательном Учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей²³.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы²⁴.

2.2.6. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд²⁵.

2.3. Перевод на другую работу.

21 ст.64 ТК РФ

22 п.2 ст.64 ТК РФ

23 п.3 ст.64 ТК РФ

24 п.4 ст. 64 ТК РФ

25 п.5 ст. 64 ТК РФ

2.3.1. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса)²⁶.

2.3.2. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в том числе и в структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора²⁷.

2.3.3. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ.

2.3.4. В связи с изменениями в организации работы Учреждения допускаются изменения существенных условий труда работника: режим работы, размер оплаты труда, льготы и т. д. при продолжении работы по той же должности, специальности, квалификации.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. В случае невозможности сохранения прежних условий труда и несогласии работника продолжать работу в новых условиях трудовой договор (контракт) прекращается (ст. ст. 77, 81 ТК РФ).

2.3.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.5. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.6. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю

26 п.2 ст. 72.1 ТК РФ

27 п.3 ст. 72.1 ТК РФ

работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.7. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.8. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

2.4. Увольнение работников.

2.4.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде (ст. 77, 78, 79, 80 ТК РФ).

2.4.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 78](#) настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 79](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) [расторжение](#) трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](#) и [81](#) настоящего Кодекса);
- 5) [перевод](#) работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75](#) настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с [изменением](#) определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74](#) настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у

работодателя соответствующей работы ([части третья](#) и [четвертая статьи 73](#) настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1](#) настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](#) настоящего Кодекса);

11) [нарушение](#) установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84](#) настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим [Кодексом](#) и иными [федеральными законами](#).

2.4.3. Педагогические работники Учреждения, в обязанности которых входят выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, воспитанникам, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, по ст.81. п.8 ТК РФ.

2.4.4. При принятии решения о сокращении численности или штатов работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ директор Учреждения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п.3 и п. 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа Учреждения в соответствии со ст.373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст.81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.4.5. Прекращение трудового договора оформляется [приказом \(распоряжением\)](#) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.4.6. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является [последний день работы](#) работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом [сохранялось](#) место работы (должность).

2.4.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника

работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.4.8. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

2.4.9. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.4.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по

основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой [статьи 81](#) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

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

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань.

3.2. Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань 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. 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 Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Утверждать (принимать) локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

принимать меры по укреплению трудовой дисциплины;

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 Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического и административно-хозяйственного персонала.

3.5. ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань, 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 Учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом 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 ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань, 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 исполнении 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 Учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам 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 (занятий);
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

4.5.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ), 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 (ст.243 ТК РФ):

- 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;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливаются в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. [приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливается с учётом:

а) режима деятельности учреждения, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы учреждения;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с [приказом](#) N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

5.3. Школа функционирует в режиме шестидневной рабочей недели с 07.00 часов до 20.00 часов.

5.4. СП «Детский сад №31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань функционирует в режиме шестидневной рабочей недели с 07.00 часов до 20.00 часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 07.00 до 19.00 в режиме полного дня (12 часового пребывания).

5.5. СП ДТДиМ ГБОУ СОШ № 14 г.о.Сызрань функционирует в режиме семидневной рабочей недели с 7.00 до 20.00.

5.6. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.6.1. В ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань (школа) устанавливается шестидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с одним выходным днем (воскресенье) для работников по должности:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- гардеробщик.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников по должности:

- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь;
- библиотекарь.

5.6.2.. В СП «Детский сад № 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными (суббота, воскресенье) днями для работников по должности:

- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- кладовщик;
- помощник воспитателя;
- кастелянша;
- повар;
- калькулятор;

- кухонный рабочий;
- машинист по стирке и ремонту белья;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию здания;
- вахтёр;
- бухгалтер;
- грузчик.

По должности старшая медицинская сестра - пятидневная рабочая неделя (39 часов в неделю).

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени для работников по должности:

- воспитатель, старший воспитатель, методист, педагог-психолог - 36 часов в неделю;
- воспитатель групп компенсирующей направленности - 25 часов в неделю;
- воспитатель групп комбинированной направленности – 25 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед — 20 часов в неделю²⁸.

5.6.3 В СП ДТДиМ ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников по должности:

- художественный руководитель;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- техник – программист;
- бухгалтер;
- специалист в сфере закупок;
- библиотекарь;
- художник;
- костюмер;
- администратор;
- секретарь;
- звукорежиссер 2 категории;
- лаборант;
- швея;

28 Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

— заведующий хозяйством.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя (39 часов в неделю) по должности:

- врач - специалист;
- медицинская сестра.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю для работников по должности:

- старший методист;
- методист;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 20 часов в неделю для работников по должности:

- учитель-логопед.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 24 часа в неделю для работников по должности:

- концертмейстер²⁹

Устанавливается шестидневная рабочая неделя (40 часов в неделю) с одним выходным днем для работников по должности:

- уборщик служебных помещений;
- дворник;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

5.6.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 по должности:

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- учитель – 18 часов в неделю³⁰

5.7. Отдельные работники могут по распоряжению директора Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения.).

5.8. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

29 п. 2.4. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

30 п. 2.8.1 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.9. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.10. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

— самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

— ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

— организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

— планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

— графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

— трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты

(классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

— периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

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

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.11. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ по возможности предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.12. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.13. Составление расписание уроков, занятий, непосредственно образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

5.14. Директор ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми (воспитанниками), обучающимися, в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников должно быть не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его продолжительность для административно-хозяйственного персонала

- в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань (школа), в СП ДТДиМ ГБОУ СОШ №14 г.о.Сызрань 13.00-13.48,

- в СП «Детский сад № 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань 13.30-14.30 для помощников воспитателя, 13.00-14.00 для других должностей административно-хозяйственного персонала.

5.15. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более двух часов подряд) между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

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

5.17. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.8.

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном [трудовым законодательством](#) порядке.

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

5.19. Режим рабочего времени административно-хозяйственного персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

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

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

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

5.22. В периоды, указанные в пункте 5.17 педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.23. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели состоит из:

— выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

— подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за её пределами.

5.24. В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам.

5.25. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при

работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.26. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.27. Работнику предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с частью первой статьи 112 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по соглашению с администрацией ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.28. Допускается привлечение директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.29. Режим работы и время отдыха определяется графиком сменности по должности «сторож» в СП «Детский сад № 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

Режим работы и время отдыха определяется графиком сменности по должностям: «сторож», «вахтёр», в ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о.Сызрань (школа).

Режим работы и время отдыха определяется графиком сменности в СП ДТДиМ ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань по должностям: «сторож», «вахтёр», «гардеробщик».

Графики сменности утверждаются директором учреждения, руководителями структурных подразделений по согласованию с выборным профсоюзным органом и доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Введение суммированного учёта рабочего времени оформляется приказом директора ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань в соответствии с ч. 3 ст. 103 ТК РФ и ч. 4 ст. 103 ТК РФ. Приём пищи указанных работников осуществляется на рабочем месте.

5.30. Для работников ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань, занимающих следующие должности устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;
- методист СП «Детский сад №31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань;
- руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы;
- заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы по учебно-воспитательной работе;
- заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы по досуговой деятельности;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством;
- водитель автомобиля.

5.31. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению директора ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.32. Администрация ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань, ведёт учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию. Листок нетрудоспособности работник предоставляет в первый день выхода на работу

5.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

5.34. Работникам ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск³¹:

III. Общеобразовательные организации

Наименование должностей работников

**Продолжительность
ежегодного основного**

31 Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

**удлиненного оплачиваемого
отпуска**

56

- Инструктор по физической культуре
- Педагог дополнительного образования
- Концертмейстер
- Методист
- Педагог-организатор
- Педагог-психолог
- Старший методист
- Учитель
- Учитель-логопед

56

- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Руководитель структурного подразделения;
- Заместитель руководителя структурного подразделения по учебно-воспитательной работе;
- Заместитель руководителя структурного подразделения по досуговой деятельности

56

- Воспитатель, музыкальный руководитель группы компенсирующей направленности
- Воспитатель, музыкальный руководитель группы комбинированной направленности

42

- Воспитатель
- Старший воспитатель;
- Музыкальный руководитель

1. Педагогические работники, должности которых указаны в [разделе I](#) номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в [пункте 5](#) настоящего раздела³²

3. Руководители, должности которых указаны в [подразделе 2](#) раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью

4. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении

5. Воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста групп общеразвивающей направленности

5.35. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

— с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,

— в других случаях в соответствии со ст.116 ТК РФ (за работу без больничного листа, за общественную активность и др.);

32 Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. [постановлением](#) Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678)

— председателю первичной профсоюзной организации.

Порядок предоставления и продолжительность дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках образовательного учреждения.

5.36. Работник может выполнять определенные трудовым договором трудовые функции вне места нахождения работодателя, обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

5.37. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

5.38. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

5.39. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

5.40. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5.41. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

5.42. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок

возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

5.43. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.44. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.45. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022 года №582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ" педагоги осуществляют подготовку следующей документации при реализации основных общеобразовательных программ:

1. Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
2. Журнал учета успеваемости.
3. Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
4. План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
5. Характеристика на обучающегося (по запросу).

6. Меры поощрения и взыскания

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

6.3. Сведения о благодарностях, награждении почетными грамотами и государственными (отраслевыми) наградами 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, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) устава 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 Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

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

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 директора 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. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Учреждения или Общего собрания работников Учреждения.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников Учреждения, 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 оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском³³.

1.5. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда³⁴.

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем³⁵:

— руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;

— методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;

— заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

— руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы;

— заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы по учебно-воспитательной работе;

— заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы по досуговой деятельности;

— главный бухгалтер;

— заведующий хозяйством;

— водитель автомобиля.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) по должности продолжительностью:

— заместитель директора по учебно-воспитательной работе - 3 календарных дня;

33 п.2 ст.120 ТК РФ

34 п.7 Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях"

35 ст. 101 ТК РФ

— руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования- 3 календарных дня;

— методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования — 3 календарных дня.

— руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы - 3 календарных дня;

— заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы по учебно-воспитательной работе – 3 календарных дня;;

— заместитель руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы по досуговой деятельности – 3 календарных дня;

— главный бухгалтер – 6 календарных дней;

— заведующий хозяйством – 6 календарных дней;

— водитель автомобиля- 3 календарных дня;

3. Дополнительные 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 (ст.117 ТК РФ) которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, следующей продолжительности:

— поварам – 7 календарных (6 рабочих) дней;

— врачу-специалисту - 14 календарных (12 рабочих) дней;

— старшей медицинской сестре – 14 календарных (12 рабочих) дней;

— медицинской сестре-14 календарных (12 рабочих) дней

(письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 12. августа 2003года, приказ ОУ № от 03.12.2021 г.).

4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску:

— председателю первичных профсоюзных организаций Учреждения – 3 календарных дня;

— основным работникам учреждения за период работы в течение года без больничных листов предоставляется отпуск – 3 календарных дня.

4.2. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ, работникам учреждения предоставляются выходные дни для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка:

— при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на **один рабочий день один раз в три года;**

— работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы **на два рабочих дня один раз в год**³⁶.

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

— работникам – инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.4. В соответствии с частью 2 ст. 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, по согласованию с работодателем, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью 1 календарный день. Основанием для предоставления вышеуказанных дне является сертификат о вакцинации, предъявляемый вакцинированным работником.

4.5. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ работник, призванный на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, в течение шести месяцев после возобновления трудового договора работник имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

5. Отпуск без сохранения заработной платы

5.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем³⁷:

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

— в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;

— в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;

— регистрация брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

— матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет в количестве 14 календарных дней;

36 ст. 185.1 ТК РФ

37 ст. 128 ТК РФ

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в количестве 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, детей) в количестве 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства в количестве 3 календарных дней.

6. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

6.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в [разделе I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, который регламентируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

6.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

6.3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

6.3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

6.3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6.3.4. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период

нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

6.5. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

6.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

6.7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 2

«24» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Г.А.Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Д.С.Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

А.В.Табаква А.В.Табаква

«24» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»
г. о. Сызрань

Е.Б.Марусина

«24» 01 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения

**Приложение №3
к коллективному договору Учреждения**

на 2024-2027 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет виды, размеры выплат из стимулирующего фонда, порядок, условия их выдачи и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения, качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

— Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ст. 144);

— **Постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. N 60** "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

— **Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. 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";

— **Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 25-од** "Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области" (с изменениями и дополнениями);

— **Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 30-од** "Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки" (с изменениями и дополнениями);

— **Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 31-од** "Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области" (с изменениями и дополнениями);

— **Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г.** «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями и дополнениями);

1.3. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-хозяйственного персонала и иным работникам Учреждения и структурных подразделений и распространяется на

педагогических работников, административно-хозяйственный персонал, иных работников Учреждения и структурных подразделений.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-хозяйственному персоналу и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда³⁸.

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

1.7. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

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

1.9. Доплаты педагогическим работникам, административно-хозяйственному персоналу Учреждения устанавливаются по полугодиям на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника в соответствии с критериями, предусмотренными Положением и показателями качества труда.

1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения расходуется на доплаты стимулирующего характера.

1.11. Экономия по фонду оплаты труда работников Учреждения направляется на выплаты премий и материальную помощь.

1.12. Размер и порядок доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения определяется учредителями.

1.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.15. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим коллективным договором на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев

38 п.2 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области (утв. [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. N 60)

эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.16. Доплаты педагогическим работникам и административно-хозяйственному персоналу Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника.

1.17. Условиями для назначения доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-ти месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) во время пребывания в Учреждении, структурных подразделениях, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.
- Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (доплат, премий) являются:
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работника;
 - вынесение дисциплинарных взысканий.

1.19. Решение об установлении доплат и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора Учреждения и доводится до сведения работника.

2. Сроки представления работниками Учреждения информации о показателях деятельности.

2.1. Педагогические работники и административно-хозяйственный персонал предоставляют администрации ГБОУ и структурных подразделений материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями в соответствии с настоящим Положением до 15 января.

2.2. Заместители директора Учреждения, руководители структурных подразделений в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников Учреждения, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на согласование директору Учреждения в 4х-дневный срок со дня получения материалов по самоанализу.

2.3. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету до 22 января.

2.4. Директор школы по согласованию с управляющим советом издаёт приказ не позднее 22 января.

3. Размер и порядок стимулирующих выплат школы.

3.13.1. Размер стимулирующего фонда школы устанавливается на основании

— Постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. N 60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда

работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

— Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 25-од "Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области" (с изменениями и дополнениями);

— Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

3.2. Стимулирующий фонд по категориям работников (без учета стимулирующего фонда директора) составляет: 60% педагогам; 40% административно-хозяйственному персоналу, 100% - педагогам по индивидуальному обучению школьников по медицинским показаниям.

3.3. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам школы.

№/№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
<u>Учитель</u>				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) положительная динамика —1 балл; сохранение значения —0,5 балла			1
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов			1
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам): по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла			3

1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% -2 балла			2
1.5	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла			2
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)			2
1.7	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - 2 балла			2
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%			3
1.9	Доля выпускников 9-х классов, обучающихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору 60%-84% 85-100%			1 2
1.1 0	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя составляет 100%			2
1.1 1	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
1.1 2	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)			1
1.1 3	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной			1

	посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%			
1.1 4	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%			1
1.1 5	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя			3
1.1 6	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)			3
1.1 7	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			2
1.1 8	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику			2
1.1 9	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			2
1.2 0	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений			2
				40 баллов
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием			5

	<p>на окружном уровне: 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек - 2 балл;</p> <p>на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): – 3 балла;</p> <p>на всероссийском или международном уровнях — 5 баллов</p>			
2.2	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)</p> <p>-школьный уровень -1 балл</p> <p>окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 0,4, но не менее 1,5 баллов)</p> <p>-региональный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5, но не менее 2 баллов)</p> <p>-всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 0,6, но не менее 3 баллов)</p> <p>(баллы могут суммироваться МАХ – 3 ,5 балла)</p>			3,5
2.3	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <p>-школьный уровень (кол-во победителей и призеров * 0,5)</p> <p>-окружной уровень (кол-во победителей и призеров * 2)</p> <p>-региональный (кол-во победителей и призеров* 4)</p> <p>-всероссийский уровень (кол-во победителей и призеров * 5) (баллы могут суммироваться МАХ – 5 баллов)</p>			5
2.4	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты</p>			2
2.5	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>			2
2.6	<p>Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»</p>			5
2.7	<p>Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные</p>			2

	региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя			
2.8	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО			2
26,5 баллов				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 70%-1 балл 71-85%-1,5 балла 86%-100%-2 балла			2
3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО			1,5
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)			5
3.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью			3
11,5 баллов				
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства -участник окружного уровня -2 балла - победитель (призер) окружного уровня – 4 балла - участник регионального уровня -5 баллов -победитель (призер) регионального уровня -6 баллов			6

4.2	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период			3
4.3	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов			2
4.4	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			3
14 баллов				
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя			1
5.2	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов			5
5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся			2
8 баллов				
<u>ВСЕГО: 100 баллов</u>				

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности				
	Организация работы детского актива по направлению			2
	Реализация программ профильных смен, организуемых в каникулярное время с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся – 1,5 балла за каждую программу, но не более 6 баллов			4
	Участие советника директора в методической работе			

Оценка разработанной педагогом - организатором методической продукции (сценарии, методические рекомендации по проведению досугового мероприятия, памятки: методическая продукция имеется методическая продукция востребована методическая продукция – используется на практике			5
Качественное проведение мероприятий региональный уровень окружной, городской уровень на уровне структурного подразделения			4
Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе на различных уровнях: региональный уровень окружной, городской уровень на уровне структурного подразделения			4
Наличие учебно-методического комплекса, обеспечивающего реализацию программы деятельности с использованием дистанционных образовательных технологий: - разработаны презентации к мероприятиям по программе; - разработаны офлайн мероприятия по программе; - разработаны офлайн викторины, конкурсы.			6
Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах различных уровней - областной уровень - окружной уровень - структурное подразделение			3
Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства различных уровней: структурное подразделение окружной областной всероссийский			4
Стимулирование профессиональной компетентности Наличие достижений педагогов - Грамоты МОиН СО и правительства Самарской области - награды и звания МОиН СО и правительства Самарской области - Грамоты МОиН Российской Федерации			4
Эффективность и результативность профессиональной деятельности			
Профессиональная активность (участие педагога - организатора в составе			3

творческо-проблемных и рабочих групп): учрежденческий окружной уровень региональный уровень			
Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах , в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла 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 Оценивается по наивысшему уровню		3	
Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 1 балл, выше – 2 балл			2
Охрана труда			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций			0,5
Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса			0,5
<u>ВСЕГО: 45 баллов</u>			

<u>Педагог-психолог</u>				
№/№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				

1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере -1 балл в эмоционально-волевой сфере-1,5 балла в общении -2 балла			2
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период			3
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)-1 балл создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся-2балла создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды -3 балла			3
1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% -1 балл 71-85% -2 балла свыше 85% -3 балла			3
1.5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии Участник окружного уровня -1 балл Победитель или призер окружного уровня -2 балла Участник регионального уровня -2,5 балла Победитель или призер регионального уровня -3 балла			3
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)			3

	Окружной уровень -1 балл Региональный уровень -2 балла Всероссийский уровень -3 балла			
1.7	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
1.8	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
				21 балл
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	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)			2
2.2	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			4
				6 баллов
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла Участник регионального уровня -1,5 балла Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня -2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня -3 балла			3
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла Участник регионального уровня -1,5 балла Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня -2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня -3 балла			3
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО Окружной уровень -1 балл Региональный уровень -2 балла			3

	Всероссийский уровень -3 балла			
3.4	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности			1
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности			1
3.6	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5% -0,5 баллов 5% до 10% -1 балл более 10% -2 балла			2
				13 баллов
				<i>ВСЕГО: 40 баллов</i>

<i>Учитель-логопед</i>				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.1.1	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» 20%-39% от числа обучающихся -0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся -1 балл 60% и более от числа обучающихся -1,5 балла			1,5
1.1.2	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи»			1,5

	по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся-0,5 балла 20%-29% от числа обучающихся -1 балл 30% и более от числа обучающихся -1,5 балла			
1.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся-0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся-1 балл 60% и более от числа обучающихся -1,5 балла			1,5
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%-0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса			0,5
9 баллов				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом			1
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся-0,5 балла ЦОР и ЭОР для родителей -0,5 балла Баллы могут суммироваться			1
2 балла				
Результативность организационно-методической деятельности				
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла Участник регионального уровня -1,5 балла			3

	Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня -2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня -3 балла			
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов			0,5
3.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне образовательного округа -1 балл на уровне региона -2 балла на всероссийском или международном уровнях -3 балла			3
3.4	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание-0,5 балла создание и реализация -1 балл создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО -1,5 балла			1,5
3.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			1
				9 баллов
				<i>Всего: 20 баллов</i>

<u>Учитель-дефектолог</u>				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Стабильные результаты освоения обучающимися адаптированных образовательных программ и показатели динамики их достижений по итогам мониторингов, проводимых учреждением				
1.1.	Положительная динамика в освоении обучающимися адаптивной образовательной программы (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) От 30 % до 50% освоили АОП – 1 балл; От 50% до 70% освоили АОП - 2 балла; От 70% до 90% освоили АОП - 3 балла.			3
1.2	Результативность сформированности у обучающихся УУД (БУД) по количеству обучающихся, у которых сформированы УУД (БУД): от 30% до 50% обучающихся - 1 балл;			3

	от 50 до 70% обучающихся - 2 балла; от 70% до 90% обучающихся - 3 балла			
1.3	<p>Позитивные результаты коррекционно-педагогической деятельности в работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – с одной категорией обучающихся - 1 балл; – с несколькими (2 и более) категориями обучающихся - 2 балла; – с обучающимися, имеющими сложный дефект - 3 балла; - более 3-х категорий обучающихся, включая сложный дефект + 1 балл. 			3+1
1.4	<p>Участие в реализации программ воспитания и социализации обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> – учитель участвует в реализации единичных мероприятий программ воспитания и социализации, не требующих длительной подготовки - 1 балл; – учитель имеет план деятельности по реализации программ воспитания и социализации, деятельность по реализации программы обоснована и систематична - 2 балла; – деятельность учителя по социализации обучающихся обоснована и систематична, инновационна и результативна - 3 балла 			3
1.5	<p>Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> – учитель в системе проводит работу, направленную на сохранение и укрепление здоровья обучающихся - 1 балл; – работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся проводится в системе с использованием Подтверждённые результаты мониторинга - 2 балла; – особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья обучающихся, использование оригинальных авторских методик - 3 балла. 			3
1.6.	<p>Обеспечение вариативности и разнообразия содержания адаптированных образовательных программ (АОП)</p> <ul style="list-style-type: none"> – АОП составлены для одной категории обучающихся с ОВЗ - 1 балл; – АОП составлены для всех обучающихся с ОВЗ, но содержание однообразно, не прослеживается индивидуализация обучения - 2 балла; – АОП составлены с учётом образовательных потребностей обучающихся, способностей и состояния здоровья, типологических и индивидуальных особенностей - 3 балла. 			3+1
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса			1
1.8.	<p>Анализ консультативно-диагностической деятельности учителя-дефектолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> – специалист осуществляет только первичную и итоговую диагностику ежегодно и проводит консультации для родителей обучающихся - 1 балл; – специалист осуществляет первичную, промежуточную и итоговую диагностику ежегодно и проводит консультации для родителей и специалистов 			3+1

своей ОО - 2 балла; – специалист осуществляет первичную, промежуточную и итоговую диагностику, участвует в бригадном обследовании, проводит консультации для родителей и специалистов своей и других ОО - 3 балла; –диагностическая работа осуществляется регулярно и является основанием для Справки, заверенная руководителем ОО. 8 обследование) и др. составления адаптированной образовательной программы; проведение консультаций для всех категорий обратившихся + 1балл.				
				Всего: 25 баллов

<u>Педагог дополнительного образования</u>				
№ п\п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74%-0,5 балла 75%-79%-1 балл 80% и более -1,5 балла			1,5
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период			1
				2,5 балла
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в меро-приятнях (конкурсах, соревнованиях, фестива-лях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (баллы могут суммироваться) окружной уровень - 1 балла региональный уровень - 2 балла Всероссийский или международный уровень -3 балла			3
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестива-лей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях до 5% -1 балл			5

	5-10% -2 балла 10-15% -3 балла свыше 15%-5 балла			
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5%-1 балл 5%-10% -1,5 балла свыше 10% -2,5 балла			2,5
10,5 баллов				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период			5
5 баллов				
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)			3
4.2	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период			3
6 баллов				
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса			1
1 балл				
<u>Всего: 25 баллов</u>				

Административно-хозяйственный персонал :

<i>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</i>				
№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1. Эффективность процесса обучения				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по			1

	предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла			
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла			3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл			1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла			2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 1 балл			1
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла			2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла			2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла			2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл			1
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся:			2

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

	олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла			
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)			2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл)			2
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл			1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла			2
				37
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл			1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)			1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей: до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл			1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа – 0,5 балла, региона - 1 балл			1
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа – 0,5 балла; региона - 1 балл			1

2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл			1
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 2 балла			2
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл			1
2.9	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл			1
2.10	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла			2
2.11	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл			1
2.12	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл			1
2.13	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл			1

15 баллов				
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)			1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла			1,5
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)			1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			1
5 баллов				
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл			1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)			1

4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл			1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла			0,5
				4,5 балла
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 1 балл			1
5.2	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл			1
5.3	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл			1
5.4	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла			2
5.5	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балл			2
				7 баллов
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла			0,5

6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла			2
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1 балл			1
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл			1
				4,5 балла
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл			1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл			1
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла			3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл			1

7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл			1
				8 баллов
				<u>ВСЕГО: 81 балл</u>

<u>Главный бухгалтер</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода			8
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			8
1.3.	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.			8
1.4	Отсутствие замечаний по закупочной деятельности учреждения			8
1.5	Качественная работа по управлению финансами исходя из стратегических целей и перспектив развития организации.			8
				<u>ВСЕГО: 40 баллов</u>

<u>Бухгалтер</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
1.2	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.			5
1.3	Отсутствие замечаний по закупочной деятельности учреждения			4
1.4	Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных			5

	ценностей и основных средств.			
1.5	Своевременное осуществление размещения информации на сайт «bus.gov».			3
1.6	Своевременное обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств экономического субъекта в соответствии с учетной политикой экономического субъекта.			3
ВСЕГО: 25 баллов				

<u>Секретарь</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Качественное ведение школьного документооборота				
1.1	Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся.			5
1.2	Эффективная и своевременная работа с входящей документацией.			5
1.3	Эффективная и качественная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития ОУ			5
1.4	Отсутствие замечаний по ведению документации			5
1.5	Выполнение особо срочных заданий			5
ВСЕГО: 25 баллов				

<u>Библиотекарь</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников) до 45% -2 балл свыше 45% -3 балла			3
1.2	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период до 75% от общего количества обучающихся – 2 балл свыше 75% от общего количества обучающихся – 3 балла			3

1.3	Качественная работа по разработке планов комплектования библиотеки печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам учебного плана.			5
1.4	Качественная работа по учету и проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда образовательной организации.			5
1.5	Обеспечение сохранности библиотечного фонда, качественное ведение статистического учета по основным показателям работы библиотеки и подготовку установленной отчетности.			5
				21 балл
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период			2
				2 балла
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий Окружной уровень -1 балл Региональный уровень -2 балла			2
				2 балла
<u>ВСЕГО: 25 баллов</u>				

<u>Заведующий хозяйством</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
1.1	Качественное обеспечение хозяйственного обслуживания учреждения в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты, а также контроль за исправностью оборудования			8
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением).			8
1.3	Качественная и своевременная подготовка учреждения к началу учебного года; организация проведения ремонта помещений			8
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
2.1	Уменьшение (стабильно низкое) количества			8

	списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).			
2.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.			8
ВСЕГО: 40 баллов				

<u>Уборщик служебных помещений</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий				
1.1	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.			5
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.			10
1.3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.			5
1.4	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.			5
ВСЕГО: 25 баллов				

<u>Вахтер</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий				
1.1	Качественное обеспечение пропускного режима.			5
1.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины			5
1.3	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности			5
1.4	Эффективная и качественная работа по ведению документации.			5
1.5	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации			5
ВСЕГО: 25 баллов				

<u>Сторож</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество	Максимальное

			набран ных баллов	количес тво во баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий				
1.1	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности.			5
1.2	Эффективная и качественная работа по ведению документации.			5
1.3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.			10
1.4	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации.			5
				<i>ВСЕГО: 25 баллов</i>

<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количе ство набран ных баллов	Максима льное количес тво баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий				
1.1	Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций.			10
1.2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.			10
1.3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.			5
				<i>ВСЕГО: 25 баллов</i>

<u>Дворник</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количе ство набран ных баллов	Максима льное количес тво баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий				
1.1	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы и прилегающей к школе территории. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.			10
1.2	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО			5
1.3	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря.			5
1.4	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий			5

труда.

ВСЕГО: 25 баллов

Гардеробщик

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий				
1.	Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства			3
2.	Отсутствие жалоб со стороны посетителей			3
3.	Соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований			3
				<u>ВСЕГО: 9 баллов</u>

3.4. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования СП «Детский сад №31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

3.4.1. Размер стимулирующего фонда каждого структурного подразделения Учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается на основании:

— **Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353**

"Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

— **Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 25-од** "Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области" ;

— **Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 31-од** "Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области" ;

— **Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г.** «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

3.4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется 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;

3.4.3. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

— 30-40 баллов - 2%;

— 41-50 баллов - 3%;

— 51-60 баллов - 4%;

— 61-69 баллов - 5%;

— 70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ³⁹;

3.4.2. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям структурного подразделения:

— проработавшим менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения;;

— имеющим дисциплинарные взыскания;

— под руководством которых структурное подразделение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации⁴⁰.

3.4.4. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителям структурных подразделений могут быть отменены

39 п.2 Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (утв. [приказом](#) Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 31-од)

40 п.5 Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (утв. [приказом](#) Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 31-од)

или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

3.4.5. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения⁴¹.

3.4.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования 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 ⁴²:

Должность	Выслуга лет	Размер надбавки
воспитатель, старший воспитатель,	при выслуге от 3 до 10 лет	10% должностного оклада
методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, старшая медицинская сестра, учитель-логопед	при выслуге свыше 10 лет	15% должностного оклада

3.4.7. 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 сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в [абзаце первом пункта 4.1.1](#) настоящего Положения, суммируются. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки⁴³.

3.4.8. На основании Письма Министерства образования и науки РФ от 1 октября 2013 г. N 08-1408 "О направлении методических рекомендаций по реализации полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации", а также Письма Минобрнауки РФ от 22 января 1998 г. N 20-58-07ин/20-4 "Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования" ежемесячные доплаты за работу в группах компенсирующей направленности⁴⁴ составляют:

41 п. 7 Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (утв. [приказом](#) Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 31-од)

42 п. 4.1.1. Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353

43 п. 4.1.2. Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353

44 п.2.2. Письма Министерства образования и науки РФ от 1 октября 2013 г. N 08-1408

Наименование должности работника	Период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	%
воспитатель	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
помощник воспитателя	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
учитель логопед	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
педагог-психолог	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
руководитель СП	Наличие в Учреждении не менее 2 групп компенсирующей направленности	20% от должностного оклада
музыкальный руководитель	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
инструктор по физической культуре	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности

3.5. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования СП «Детский сад №31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

<u>Руководитель структурного подразделения</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)		1 2	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг			5

	психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов		2 3 5	
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов		2 3 5	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом(отборочном) этапе: - 2 балла; участие во втором (очном)этапе -4 балла победа во втором (очном) этапе-6 баллов		2 4 6	6
				19 баллов
2.	Эффективность организации воспитательной работы			
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов		1 2 3 5	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)		1 3	4
				9 баллов
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной		1 2	5

	направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла		5	
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)		2 3 5	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов		2 3 5	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла		3	3
18 баллов				
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)		1 3 5	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)		5 2 1	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл;		1 2 3	6

	на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)			
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла		2	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл		2	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.		4	4
				30 баллов
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов		2 3 5	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла		1 3	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла		2 3	3
5.4	Доля педагогических работников,		4	4

	прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла			
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла		1 2 4	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов		5	5
				24 балла
				<u>ВСЕГО: 100 баллов</u>

Методист, старший воспитатель

Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период		0 2	2
	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), за отчетный период: - окружной уровень-1 балл; - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне- 3 балла		1 2 3	3

Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период - на уровне образовательной организации - на окружном уровне и выше		2 3	3
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: - количество наставников 1- 1 балл; - 2 и более- 2 балла.		1 2	2
Наличие публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период: - на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл - на региональном уровне – 2 балла - на всероссийском уровне- 3 балла		1 2 3	3
Наличие достижений у педагогического коллектива по внедрению в практику современных образовательных технологий (выступления на семинарах, конференциях и т.п.). - окружной уровень – 1 балл - региональный уровень – 2 балла - всероссийский уровень – 3 балла		1 2 3	3
.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период: на уровне образовательного округа – 1 балл на региональном уровне -2 балла на российском уровне - 3 балла		1 2 3	3
Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 2 балла		1 2	2
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		0 2	2

	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне всероссийский уровень		1 2 3	3
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на уровне «образовательного округа» на областном уровне		1 2	2
	.Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском и международном уровнях		0,3 0,5 1	1
	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период		1-2	2
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования		1-3	3
34 балла				
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) - 13%				
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1	1
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1	1
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		1	1

	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 3% и выше		0,5 1 1,5 2	2
5 баллов				
<i>ВСЕГО: 39 баллов</i>				

<u>Воспитатель</u>				
Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Часть 1				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		0,5 1 2	2
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне		1 1,5	1,5
	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) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне		0,5 1 1,5	1,5
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе		0,5 1 1,5	1,5
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне		0,5 1 1,5	1,5
Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО до 20% свыше 20%		1 1,5	1,5
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа»		0,5 1 1,5	1,5

	на уровне ОО, муниципалитета на уровне области на всероссийском и международном уровнях			
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		0,5 1 1,5	1,5
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого- педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% 80%-89% 90% и более		0,5 1 1,5	1,5
	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		0 1	1
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		0 1	1
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		0 1	1
20 баллов				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного		0,5 1,5	1,5

превышения плановой наполняемости	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			
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%		1 2	2
	Сложность работы с детьми разного возраста		1	1
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережен ие и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1,5	1,5
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1	1
	Отсутствие нарушений санитарно- эпидемиологических требований		1	1
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 3% и выше		0 1 1,5 2	2
10 баллов				
<u>Всего: 30 баллов</u>				

Музыкальный руководитель

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оцениван ия	Вид оцениван ия (баллы)	Максимальн ое количество баллов
Эффективность	Уровень соответствия развивающей			1,5

использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		0,5 1 1,5	
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на уровне области		1 1,5	1,5
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне		0,3 0,5 1	1
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		0 1	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне		1 1,5 2	2
	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО до 20%		0,5 1	1

свыше 20%			
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на уровне ОО, муниципалитета на уровне области на всероссийском и международном уровнях		0,5 1 1,5	1,5
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% 80%-89% 90% и более		0,5 1 1,5	1,5
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1	1
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО		0,5 1 1,5	1,5

	(«Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне			
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе		0,5 1 1,5	1,5
20 баллов				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей		1,5	1,5
	Сложность работы с детьми разного возраста		1	1
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%		1,5 2	2
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		1	1
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1,5	1,5
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1,5	1,5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		1,5	1,5
10 баллов				

Инструктор по физической культуре

№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		0,5 1 1,5	1,5
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на уровне области на всероссийском и международном уровнях		0,5 1 1,5	1,5
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне		0,5 1	1
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		1	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне		1 1,5	1,5

Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на уровне ОО, муниципалитета на уровне «образовательного округа»; на уровне области; на всероссийском и международном уровнях .		0,5 1 1,5	1,5
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень; всероссийский уровень.		1 1,5 2	2
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень ; региональный уровень и всероссийский уровень.		1 1,5	1,5
Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% 80%-89% 90% и более		0,3 0,5 1	1
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1	1
Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников		1 1,5 2	2

	6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%-1 балл; 11%-19%- 1,5 балла; свыше 20%- 2 балла.			
	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% - 1 балл; 2% - 1,5 балла; 3% и выше - 2 балла.		1 1,5 2	2
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе- 0,5 балла; во втором (очном) этапе- 1 балл; победа во втором (очном) этапе 1,5 балла		0,5 1 1,5	1,5

20 баллов

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

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

создание условий для сохранения здоровья воспитанников	процесса			
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		2	2
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		2	2
				10 баллов
				<u>ВСЕГО: 30 баллов</u>

<u>Учитель-логопед</u>				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): 20% -39% 40% -59% 60% и более по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»		1 1,5 2	2
	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): 20% -39% 40% -59% 60% и более по разделу «звукопроизношение»		1 1,5 2	2

	по разделу «фонематическое восприятие»			
	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): 10%-19% от числа обучающихся 20%-29% от числа обучающихся 30 % и более от числа обучающихся по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов" по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи»		0,5 1 1,5	1,5
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%		0,2 0,5 0,8 1	1
	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%		0,2 0,5 0,8 1	1
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)		0,2 0,5 0,8 1	1

55%-60%			
61%-75%			
76%-85%			
свыше 85%			
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да Нет		1 0	1
Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1	1
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) уровень ОО окружной уровень региональный уровень		0.5 1 1,5	1,5
Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) уровень ОО, муниципалитета окружной уровень региональный уровень		1 1,5 2	2
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или		1 1,5 2	2

	международном уровнях уровень ОО, муниципалитета на уровне образовательного округа региональный уровень всероссийский и международный			
20 баллов				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей			6
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		1	1
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1	1
8 баллов				
<u>ВСЕГО: 28 баллов</u>				

<u>Педагог-психолог</u>				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%				
Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в		1,5 2	2

зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень и выше			
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)		2	2
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 Да Нет		2	2
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
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) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2

	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы-1 балл; методические рекомендации-1 балл; методическое пособие-1 балл. (баллы суммируются)		3	3
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1	1
20 баллов				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% 40%-59% 60% и более		1 1,5 2	2
	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период		0 1	1
	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу) Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды. (Баллы суммируются)		1 1	2
	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся		0,5 1	2

	51%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%		1,5 2	
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		0,5 0,7 1	1
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		0,5 0,7 1	1
9 баллов				
<u>ВСЕГО: 29 баллов</u>				

Педагог дополнительного образования

Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%

№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО -0,5 балла - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей, ФГОС ДОО осуществляется творческий подход – 1балл -имеется авторский дидактический материал и пособия с элементами креативности и дизайна – 2 балла			2
	Сохранность контингента воспитанников в объединениях дополнительного			1,5

образования от первоначального набора за отчетный год: 70-74% - 0,5 балла 75%-79%-1балл свыше 80%-1,5 балла.			
Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: –1 балл			1
Доля воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах от общей численности воспитанников объединения дополнительного образования - до 5%-0,3балла - 5-10% - 0,5 балл - 10-15% -1 балл - свыше 15%-1,5 балла			1,5
Доля воспитанников объединения дополнительного образования, победителей и призеров конкурсов, фестивалей, акций, проектов : - на уровне ОО-0,5 балла - на городском-1 балл -региональном и выше-1,5 балла.			1,5
Участие педагога дополнительного образования в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, жюри конкурсов: -на уровне ОО-0,5балла На уровне образовательного округа и выше-1 балл			1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного -на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балла -на региональном или всероссийском уровне – 2 балла			2
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - окружной уровень – 1 балл			2

	- региональный, всероссийский уровень – 2 балла			
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель/призер дистанционных олимпиад/конкурсов всероссийского или международного уровня, победитель мероприятий ДОО - 0,5балла - участник, победитель / призер городских (окружных) конкурсных мероприятиях - 1балл - участник ,победитель / призер участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий- 1,5 балла			1,5
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений			1
	Реализация совместно с родителями (Законными представителями) различных мероприятий м проектов за отчетный год			1
	Участие воспитанников объединений дополнительного образования в социальных проектах			1
				17 баллов
3.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для воспитанников с ОВЗ			2,5
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1	1
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1	1
				4,5 балла
<u>ВСЕГО: 21,5 баллов</u>				

Учитель-дефектолог

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей,

позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – 54%				
Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 20%-39% от числа обучающихся 40%-59% от числа обучающихся 60% и более от числа обучающихся по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»		0,5 1 1,5	1,5
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%		0,2 0,5 0,8 1	1
	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%		0,2 0,5 0,8 1	1
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60%		0,2 0,5 0,8 1	1

61%-75%			
76%-85%			
свыше 85%			
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да Нет		1 0	1
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся ЦОР и ЭОР для родителей ЦОР и ЭОР для педагогов		2	2
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да Нет		0,5 0	0,5
Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,5 2	2
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1	1
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) уровень ОО окружной уровень региональный уровень		0,5 1 1,5	1,5
Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) уровень ОО, муниципалитета окружной уровень региональный уровень		0,5 0,7 1	1
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных		0,3 0,5 0,7	1

	мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях уровень ОО, муниципалитета на уровне образовательного округа региональный уровень всероссийский и международный		1	
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень		1 1,3 1,5	1,5
	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		0,5 1 1,5 2	2
20 баллов				
<i>ВСЕГО: 20 баллов</i>				

Административно-хозяйственный персонал:

<i>Заведующий хозяйством</i>			
КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других			6

проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)			6
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложением средств)			6
Оперативность организации работ по устранению технических неполадок при возникновении, аварийных, чрезвычайных ситуаций.			7
			25 баллов
			<u>ВСЕГО: 25 баллов</u>

<u>Помощник воспитателя</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с заключением ПМПК): 1-2 чел. 3 и более		1 2	2
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%		1 2	2
				4 балла
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 5-10%		0,5 1 1,5 2	2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций - 0,5 балла			0,5
	Отсутствие замечаний в выполнении			2

	санитарных норм 2 балла			
				4,5 балла
<u>ВСЕГО: 8,5 баллов</u>				

<u>Делопроизводитель</u>				
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
4.1	Выполнение срочных и неотложных заданий, заявок			5
4.2	Своевременная передача и прием информации, поступающей по приемно-переговорным устройствам (телефакс, электронная почта), взаимодействие со службами ГБОУ			5
4.3	Отсутствие замечаний по ведению документации			5
4.4	Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства			5
4.5	Эффективная и своевременная работа с входящей и исходящей документацией			5
				25 баллов
<u>ВСЕГО: 25 баллов</u>				

<u>Бухгалтер</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
4.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
4.2	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.			5
4.3	Отсутствие замечаний по закупочной деятельности учреждения			5
4.4	Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств.			5
4.5	Качественный контроль осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта на нужды структурного подразделения			5
				25 баллов
<u>ВСЕГО: 25 баллов</u>				

<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов

			ых баллов	
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
4.1	Оперативность выполнения заявок, устранение технических неполадок			5
4.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложением средств)			1
				6 баллов
<u>Всего: 6 баллов</u>				

<u>Кастелянша</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
4.1	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок			3
4.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями			2
4.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложением средств)			1
				6 баллов
<u>Всего: 6 баллов</u>				

<u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%				
4.1	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок			3
4.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.			2
4.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)			1
				6 баллов

Всего:6 баллов

Дворник

№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%				
4.1	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок			3
4.2	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря			2
4.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)			1
				6 баллов
<u>Всего:6 баллов</u>				

Повар

№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%				
4.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания			3
4.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.			3,5
				6,5 баллов
<u>Всего:6,5 баллов</u>				

Кухонный рабочий

№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%				
4.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания			3

4.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.			3,5
				6,5 баллов
				<u>Всего:6,5 баллов</u>

<u>Вахтер</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%				
4.1	Качественное обеспечение пропускного режима			3
4.2	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации			3
				6 баллов
				<u>Всего:6 баллов</u>

<u>Сторож</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%				
4.1	Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации			2
4.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)			1
				3 балла
				<u>Всего:3 балла</u>

<u>Старшая медицинская сестра</u>				
№ п\п	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%				
	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			2

	11%- 1 балл; 22 %-1,5 баллов; 55-10%- 2 балла			
	Качественное проведение санитарно-просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников			5
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания			3
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)			4
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций			2
				<u>Всего:16 баллов</u>

<u>Калькулятор</u>			
КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы–20%			
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к калькулированию блюд и продукции, расчету себестоимости меню в соответствии со стоимостью и нормами питания воспитанников, выполнению своевременного расчета потребности продуктов питания.			3
Отсутствие замечаний по составлению отчетной документации (технологические карты, накопительная ведомость, меню-требование).			3,5
			6,5 баллов
<u>Всего:6,5 баллов</u>			

<u>Кладовщик</u>			
КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%			
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к проведению своевременной выверки продуктов питания; своевременному составлению заявок согласно заключенным договорам.			6
Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями. Организация хранения продуктов с целью предотвращения их порчи и потерь; хранение продуктов			6

питания, с соблюдением товарного соседства, сроков реализации продукции.			
Отсутствие замечаний по соответствию принимаемых продуктов сопроводительным документам, спецификации; своевременному оформлению приходно - расходных документов, составлению установленной отчетности;			6
			18 баллов
			<u>Всего: 18 баллов</u>

<u>Грузчик</u>			
КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%			
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к выполнению погрузочно-разгрузочных работ			2
Эффективная и качественная работа по погрузке, выгрузке и внутрискладской переработке грузов			2
Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;			2
			6 баллов
			<u>Всего: 6 баллов</u>

3.5. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы «Дворец творчества детей и молодежи» - СП ДТДиМ ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань.

3.5.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения Учреждения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы 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";

— *Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г.* «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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

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

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

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада⁴⁵.

«Педагогические работники»: Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, методист, старший методист, учитель-логопед.

«Медицинские и фармацевтические работники»: врач-специалист, медицинская сестра;

«Работники культуры, искусства и кинематографии»: библиотекарь, звукорежиссер;

«Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам»: художественный руководитель

«Руководители, специалисты и служащие»: делопроизводитель, секретарь, администратор, специалист по кадрам, техник-программист, художник, бухгалтер, специалист по охране труда, лаборант, специалист в сфере закупок

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.

Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) для определения надбавок и доплат работникам структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы «Дворец творчества детей и молодежи»:

<i>Старший методист</i>				
	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
	Доля реализуемых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих			2

<p>программ с использованием дистанционных образовательных технологий обеспеченных учебно-методическим комплексом: от 20% до 50% -1 балл 50% и выше -2 балла</p>			
<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -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 Оценивается по наивысшему уровню</p>			3
<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл -федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла от 5 до 10% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла от 10 до 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла свыше 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной)</p>			7

уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 3 балла Баллы могут суммироваться			
Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) структурного подразделения в течение учебного года: от 80% до 90% -1 балл 90% и выше -2 балла			2
Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания			1
Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% -1 балл от 25% до 35% -2 балла 35% и выше -3 балла			3
Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися			2
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла Баллы могут суммироваться			4
Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе окружной уровень -1 балл региональный уровень-1,5 балла всероссийский уровень-2 балла			2
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1балл на уровне области-2балла на российском и/или международном уровнях-3балла			3

	Наличие символики отдела, утверждённой локальными актами			2
	Наличие договоров и планов совместной работы отдела с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций)			1
	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: - на муниципальном уровне – 0,5 балла, -на областном уровне – 1 балл, -на федеральном уровне – 2 балла			2
	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа»-1 балл на региональном уровне и выше-2 балла			2
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций			1
	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» 1балл за каждое мероприятие. на региональном уровне и выше 2 балла за каждое мероприятие			4
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников отдела во время образовательно-воспитательного процесса			1
	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства			1
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70%-0,5 балла 70% и выше-1 балл			1
	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: от 30% до 40% от общего числа-1 балл 40% и более-2 балла			2
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в цифровой форме с использованием			2

информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников отдела: от 30% до 40% от общего числа-1балл 40% и более -2балла			
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа»-0,5 балла наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа»-1балл участие на областном уровне-1,5 балла наличие победителей на областном уровне и выше -2 балла			2
			<i>Всего: 50 баллов</i>

<i>Методист</i>				
КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	
Результативность деятельности методист по обеспечению качества предоставляемых услуг				
Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений			3	
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом - структурное подразделение - 2 -окружной – 4 - региональный, всероссийский – 6			6	
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			4	
Доля педагогов 00, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов 00, вышедших на аттестацию, за отчётный период			5	

	До 90% - 3 балла 91-100% - 5 баллов			
	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 балла Свыше 33% - 4 балла			4
	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) - методическая продукция имеется – 1 балл - методическая продукция востребована – 2 балла - методическая продукция используется на практике – 3 балла			3
	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период - окружной уровень – 1 балл - региональный уровень – 3 балла Всероссийский уровень – 4 балла			4
	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) - учрежденческий уровень – 2 балла - окружной, областной уровень – 3 балла			3
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества			2
	Участие методиста в составе творческо-проблемных и рабочих групп - учрежденческий уровень – 2 балла - окружной уровень – 4 балла - региональный уровень – 6 баллов			6
	Эффективность контрольно – диагностической функции методиста			5
				<i>Всего: 45 баллов</i>

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор

КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			

<p>Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <p>70%-74% -1балл 75%-79% -2 балла 80% и более-3 балла</p>			3
<p>Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%</p>			0.5
<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноразрядная 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>разработана 1 программа – 3 балла разработана 2 и более программ – 4 балла Баллы могут суммироваться</p>			4
<p>Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>			0.5
<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>			2

70-79% -1балл 80% и более -2 балла			
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
<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)</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -региональный уровень – 0,5 балла -федеральный уровень – 1 балл -международный уровень – 1,5 балла <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл федеральный уровень, международный – 1,5 балла <p>от 10% до 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла <p>свыше 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла <p>Баллы могут суммироваться</p>			5
<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</p>			7

<p>до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл -федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла от 5 до 10% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла от 10 до 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла свыше 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 3 балла Баллы могут суммироваться</p>			
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень – 1 балл от 5% до 10% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла свыше 10% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень – 2 балла <u>Оценивается по наивысшему уровню</u></p>			2
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования</p>			1

На уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла Выше – 1 балл			
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования Свыше 5% обучающихся – 0,5 балла Свыше 10% обучающихся – 1 балла Свыше 15 % обучающихся – 2 балла <u>Оценивается по наивысшему уровню</u>			2
Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)			0.5
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение: на сайте образовательной организации, в социальных сетях – 1 балл на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в средствах массовой информации - 2 балла, Оценивается по наивысшему уровню			2
Результативность организационно-методической деятельности педагога			
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) - структурное подразделение – 1 - окружной уровень, областной уровень – 1,5 Баллы могут суммироваться			2.5
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			2.5

<p>группы; на постоянной основе в течение календарного года</p> <ul style="list-style-type: none"> - структурное подразделение – 1 - окружной уровень, областной уровень – 1,5 <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			
<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p>			1
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - дистанционный конкурс – 0,5 балла - структурное подразделение – 1 балл - окружной, областной, всероссийский – 2 балла <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			3.5
<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)</p> <ul style="list-style-type: none"> - структурное подразделение – 1 - окружной уровень, областной уровень – 1,5 <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			2.5
<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>			1.5
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
<p>Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса</p>			1
<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений</p>			1
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО</p> <ul style="list-style-type: none"> до 50% -2 балла свыше 50% -5 баллов 			5
			<u>ВСЕГ: 50 баллов</u>

Педагог-психолог

№/№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере -1 балл в эмоционально-волевой сфере-1,5 балла в общении -2 балла			2
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период			3
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)-1 балл создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся-2балла создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды -3 балла			3
1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% -1 балл 71-85% -2 балла свыше 85% -3 балла			3

1.5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии Участник окружного уровня -1 балл Победитель или призер окружного уровня -2 балла Участник регионального уровня -2,5 балла Победитель или призер регионального уровня -3 балла			3
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) Окружной уровень -1 балл Региональный уровень -2 балла Всероссийский уровень -3 балла			3
1.7	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
1.8	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
21 балл				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	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)			2
2.2	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			4
6 баллов				
Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла Участник регионального уровня -1,5 балла Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня -2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня -3 балла			3
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла			3

	Участник регионального уровня -1,5 балла Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня -2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня -3 балла			
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО Окружной уровень -1 балл Региональный уровень -2 балла Всероссийский уровень -3 балла			3
3.4	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности			1
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности			1
3.6	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5% -0,5 баллов 5% до 10% -1 балл более 10% -2 балла			2
				13 баллов
				<u>ВСЕГО: 40 баллов</u>

<u>Концертмейстер</u>				
	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	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) 70-79% -1балл 80% и более -2 балла			2
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				

<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)</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -региональный уровень – 0,5 балла -федеральный уровень – 1 балл -международный уровень – 1,5 балла <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл федеральный уровень, международный – 1,5 балла <p>от 10% до 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла <p>свыше 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			5
--	--	--	---

<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 до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл -федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла от 5 до 10% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла от 10 до 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла свыше 15% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 3 балла <u>Баллы могут суммироваться</u></p>			7
<p>Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)</p>			0,5
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p>			
<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение: на сайте образовательной организации, в социальных сетях – 1 балл на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в средствах массовой информации - 2 балла, Оценивается по наивысшему уровню</p>			2
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>			
<p>Результативность участия педагога в</p>			3,5

	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) - структурное подразделение – 1 - окружной уровень, областной уровень – 2,5 <u>Баллы могут суммироваться</u>			
	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 - структурное подразделение – 1 - окружной уровень, областной уровень – 2,5 <u>Баллы могут суммироваться</u>			3,5
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период			2
	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. (выше уровня образовательного учреждения)			5
	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) - структурное подразделение – 1 - окружной уровень, областной уровень – 2,5 <u>Баллы могут суммироваться</u>			3.5
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений			1
				<u>Всего: 35 баллов</u>

Учитель-логопед

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Значения по критерию (заполняется педагогом)	Количество набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.1.1	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» 20%-39% от числа обучающихся -0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся -1 балл 60% и более от числа обучающихся -1,5 балла			1,5
1.1.2	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся-0,5 балла 20%-29% от числа обучающихся -1 балл 30% и более от числа обучающихся -1,5 балла			1,5
1.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся-0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся-1балл 60% и более от числа обучающихся -1,5 балла			1,5
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие			2

	аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% -0,5 балла 61-75% -1 балл 76-85% -1,5 балла свыше 85% -2 балла			2
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса			0,5
9 баллов				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом			1
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся-0,5 балла ЦОР и ЭОР для родителей -0,5 балла Баллы могут суммироваться			1
2 балла				
Результативность организационно-методической деятельности				
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): Участник окружного уровня -0,5 балла Победитель или призер окружного уровня -1 балла Участник регионального уровня -1,5 балла Победитель или призер регионального уровня -2 балла Участник Всероссийского уровня -2,5 балла Победитель или призер Всероссийского уровня -3 балла			3
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов			0,5
3.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне образовательного округа -1 балл на уровне региона -2 балла на всероссийском или международном уровнях -3 балла			3
3.4	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной			1,5

	<p>программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>Создание-0,5 балла создание и реализация -1 балл создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО -1,5 балла</p>			
3.5	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>			1
				9 баллов
				<u>Всего: 20 баллов</u>

Административно-хозяйственный персонал:

<u>Руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя структурного подразделения по досуговой деятельности</u>				
	КРИТЕРИИ	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся в объединении</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -региональный уровень – 0,5 балла -федеральный уровень – 1 балл -международный уровень – 1,5 балла <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл -федеральный уровень, международный – 1,5 балла <p>от 10% до 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла <p>свыше 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			5

<p>Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -региональный уровень – 1 балл -федеральный уровень, международный уровень – 1,5 балла <p>от 5 до 10% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2 балла <p>от 10 до 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2 балла -федеральный уровень, международный уровень – 2,5 балла <p>свыше 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла -региональный уровень – 2,5 балла -федеральный уровень, международный уровень – 3 балла <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			7
<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -региональный уровень – 1балл -федеральный, международный уровень – 1,5 балла <p>свыше 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -региональный уровень – 1,5 балла -федеральный, международный уровень – 2 балла <p><u>Баллы могут суммироваться</u></p>			3
<p>Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> -региональный уровень – 1 балл -федеральный, международный уровень – 2 			4

<p>балла свыше 5% обучающихся: -региональный уровень – 2 балла -федеральный, международный уровень – 3 балла <u>Баллы могут суммироваться</u></p>			
<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся: -муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла -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 <u>Оценивается по наивысшему уровню</u></p>			3
<p>Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА): муниципальный (районный, окружной) уровень – Премия Главы муниципального образования – 1 балл региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 1,5 балла федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 2 балла</p>			2
<p>Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания</p>			1
<p>Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО: на уровне целевого значения показателя ОО – 1,5 балла, выше – 2 балла</p>			2
<p>Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО – 1 балл,</p>			1,5

выше – 1,5 балла			
Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			1
Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК)			1
Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			1
Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации: до 50% – 0,5 балла, свыше 50% – 1 балл			1
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			3
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			1
100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балл			1
Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла			2
Организация деятельности в учреждении телестудии – 1 балл ; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал – 1			2

	балл. Баллы могут суммироваться			
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла <u>Баллы могут суммироваться</u>			2,5
	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			2
	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балл			1
	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: - на муниципальном уровне – 0,5 балла, -на областном уровне – 1 балл, -на федеральном уровне – 1,5 балла			1,5
	Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			1
	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен,			2

	организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов			
	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			1
Эффективность управленческой деятельности				
	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном, федеральном уровне – 1,5 балла.			1,5
	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: -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; <u>Баллы могут суммироваться</u>			3
	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			1,5
	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО:			1

	100% – 1 балл			
	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл			1
	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 1,5 балла			1,5
	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл			1
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл Баллы могут суммироваться			1
	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса: 1 балл			0,5
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий			1
	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			2
	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			1
	Доля молодых специалистов со стажем			1

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			3,5
Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов, выше - 1 балл			1
<i>Всего: 74 балла</i>			

<u>Бухгалтер</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов			
Качественный учет поступающих денежных средств, расчет заработной платы, налогов сотрудников учреждения, своевременно отражает на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с их движением.			5
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.			5
Своевременное обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств экономического субъекта в соответствии с учетной политикой экономического субъекта			5
Эффективное использование современных технологий в работе			5
<i>Всего: 25 баллов</i>			

<u>Заведующий хозяйством</u>				
№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
1.1	Качественное обеспечение хозяйственного обслуживания учреждения в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты, а также контроль за исправностью оборудования			8
1.2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением).			8
1.3	Качественная и своевременная подготовка учреждения к началу учебного года; организация проведения ремонта помещений			8
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
2.1	Уменьшение (стабильно низкое) количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).			8
2.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.			8
				<i>Всего: 40 баллов</i>

<u>Специалист в сфере закупок</u>				
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Своевременно осуществление, управление, организация, проведение и участие в электронных аукционах, торгах и тендерах, направленных на удовлетворение собственных нужд учреждения			5
	Качественное и своевременное согласование требований ккупаемым заказчиком отдельным видам товаров, работ, услуг (в том числе начальным (максимальным) ценам) и (или) нормативным затратам на обеспечение функций заказчика и публичное их размещение.			10
	Отсутствие замечаний по ведению установленной отчетности. Качественное осуществление проверки необходимой документации для заключения контрактов.			5
	Качественное организационно-техническое обеспечение деятельности комиссий по осуществлению закупок, обработка заявок, проверка банковских гарантий, оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры.			5
				<i>Всего: 25 баллов</i>

<u>Специалист по кадрам</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Своевременное доведение приказов по кадровой политике до сотрудников учреждения			5
Качественное ведение журнала учета движения трудовых книжек и вкладышей			5
Отсутствие замечаний по ведению документации.			10
Качественная и своевременная сдача отчетов по кадрам, сведений по воинскому учету и бронированию граждан			5
			<u>Всего: 25 баллов</u>

<u>Специалист по охране труда</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины (отчеты, журналы, договора)			3
Отсутствие травматизма			3
Качество организации и проведения учебных занятий по эвакуации			3
Организация пропускного режима			3
Отсутствие замечаний инспекторской проверки по вопросам охраны труда			3
			<u>Всего: 15 баллов</u>

<u>Библиотекарь</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. (выше уровня образовательного учреждения)			3
Формирование банка данных о передовом педагогическом опыте			3
Оказание методической помощи педагогическим работникам (подбор методической литературы и образовательных программ)			3
Высокая сохранность библиотечного фонда			2
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания			2
			<u>Всего: 15 баллов</u>

<u>Секретарь</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Выполнение особо срочных заданий			5
Своевременная передача и прием информации, поступающей по приемно-переговорным устройствам (телефакс, электронная почта), взаимодействие со службами ГБОУ			5
Отсутствие замечаний по ведению документации			5
Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства в структурном подразделении			10
			<u>Всего: 25 баллов</u>

<u>Делопроизводитель</u>			
Выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Полугодие		5
Своевременная передача и прием информации, поступающей по приемно-переговорным устройствам (телефакс, электронная почта), взаимодействие со службами ГБОУ			5
Отсутствие замечаний по ведению документации			5
Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства			5
Эффективная и своевременная работа с входящей и исходящей документацией			5
			<u>ВСЕГО: 25 баллов</u>

<u>Художественный руководитель</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Качественное составление текущих и перспективных планов работы			3
Повышение квалификации. Участие в семинарах, совещаниях, семинарах-практикумах.			5
Составление авторских сценарных программ, подготовка исполнителей.			5
Эффективное использование современных технологий в работе			3
Наличие публикаций в СМИ о деятельности коллектива			2
Участие в конкурсах, смотрах, фестивалях			5
Отсутствие замечаний и нареканий со стороны руководства			2
			<u>Всего: 25 баллов</u>

<u>Звукорежиссер 2 категории</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Высокий уровень подготовки к мероприятиям различного уровня			4
Соблюдение правил техники безопасности при проведении мероприятий			2
Наличие и постоянное обновление фонотеки в соответствии с планом работы структурного подразделения			2
Запись качественных фонограмм, звуковое сопровождение массовых мероприятий, коллективов для структурного подразделения			4
Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.д. (выше уровня образовательного учреждения)			3
			<u>Всего: 15 баллов</u>

<u>Лаборант</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Добросовестное ведение специальной документации.			3
Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности и санитарно – гигиенических требований			3
Сохранность живых объектов			3
Своевременное санитарное обследование животных, рыб, птиц, своевременная пересадка растений			3
Отсутствие замечаний	Полугодие	3	3
			<u>Всего: 15 баллов</u>

<u>Костюмер</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Образцовое содержание костюмерной, костюмов.			6
Высокий уровень систематизации и хранения костюмов (наличие картотеки или журнала учета).			3
Отсутствие замечаний по итогам проверок (наличие костюмов и реквизитов)			6
			<u>Всего: 15 баллов</u>

<u>Художник</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Высокий уровень подготовки к мероприятиям различного уровня			5
Своевременное выполнение заявок на изготовление (декораций, афиш, бутафории)			5
Образцовое содержание мастерской			5
			<i>Всего: 15 баллов</i>

<u>Администратор</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований			5
Организация пропускного режима			5
Отсутствие жалоб со стороны посетителей			5
			<i>Всего: 15 баллов</i>

<u>Врач-специалист</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Добросовестное ведение специальной документации			4
Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований.			4
Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса в течение года.			4
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.			3
Добросовестное ведение специальной документации			4
			<i>Всего: 15 баллов</i>

<u>Медицинская сестра</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб за оказание неотложной доврачебной помощи при заболеваниях и травмах, несчастных случаях во время проведения спортивных мероприятий			5
Эффективное использование функциональных методов исследования лиц, занимающихся физической культурой и спортом;			5
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.			5
			<i>Всего: 15 баллов</i>

Техник-программист

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины			2
Выполнение особо срочных заданий			3
Качество выполнения заданий			3
Наличие и пополнение фототеки и медиатеки			1
Оказание методической помощи в составление презентации			3
Культура обслуживания			3
			<u>Всего: 15 баллов</u>

Вахтер

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Качественное обеспечение пропускного режима.			3
Эффективная и качественная работа по ведению документации.			3
Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности			3
			<u>Всего: 9 баллов</u>

Сторож

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности.			3
Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации			3
Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.			3
			<u>Всего: 9 баллов</u>

Уборщик служебных помещений

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Качественное и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств			3
Соблюдение санитарно – гигиенических требований			3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.			3
			<u>Всего: 9 баллов</u>

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины			3
Качественное выполнение обязанностей не входящих в круг должностных			3
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.			3
			<u>Всего: 9 баллов</u>

Дворник

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Надлежащее санитарное состояние и порядок территории структурного подразделения и прилегающей к нему территории. Своевременное обеспечение доступа к зданию обучающихся, педагогов, родителей в зимнее время.			3
Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО			3
Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря			1
Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда			2
			<u>Всего: 9 баллов</u>

Гардеробщик

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства			3
Отсутствие жалоб со стороны посетителей			3
Соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований			3
			<u>Всего: 9 баллов</u>

Швея

КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Образцовое содержание костюмов.			3
Бережное отношение и сохранность имущества.			3
Отсутствие замечаний по изготовлению костюмов.			3
			<u>Всего: 9 баллов</u>

<u>Водитель автомобиля</u>			
КРИТЕРИИ			Максимальное количество баллов
Отсутствие дорожно-транспортных происшествий			3
Образцовое содержание транспорта.			3
Санитарно-гигиеническое состояние гаража			3
Своевременная бухгалтерская отчетность по ГСМ			3
Отсутствие замечаний со стороны педагогического коллектива			3
Своевременное прохождение технического осмотра транспорта			3
			<u>Всего: 18 баллов</u>

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

4.1. Работникам Учреждения и структурных подразделений может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-хозяйственного персонала, иных работников Учреждения и структурных подразделений являются:

— Своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50000 рублей

— Разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 25000 рублей

— Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, выполнение работ по структурным подразделениями др.) – до 50000 рублей

— Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 25000 рублей

— Оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставничество)– до 10000 рублей

— -Победы обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях окружного и областного, федерального, международного уровней – до 15000 рублей

— Победу в конкурсах профессионального мастерства на окружном, областном, федеральном уровне – до 20000 рублей

— По итогам учебного года, календарного года – до 10000 рублей

— За качественную подготовку Учреждения к началу учебного года – до 15000 рублей

— При выполнении нормативов испытаний (тестов) ВФСК ГТО на золотой знак отличия - 5000 рублей (издается приказ Министерства спорта РФ «О награждении золотыми знаками отличия ВФСК ГТО», регистрируется министерством юстиции РФ)

— При выполнении нормативов испытаний (тестов) ВФСК ГТО на серебряный или бронзовый знак отличия — до 4000 рублей (издается приказ Министерства спорта Самарской области «О награждении знаками отличия ВФСК ГТО» (основание- приказ Министерства спорта РФ от 14.01.2016 № 16 «Об утверждении порядка награждения лиц, выполнивших нормативы испытаний (тестов) ВФСК ГТО, соответствующими знаками отличия ВФСК ГТО»)

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

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

4.5. Работникам Учреждения и структурных подразделений может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения: за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, систематическое выполнение срочных и неотложных работ по всем структурным подразделениям Учреждения.

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 2

«24» 02 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Г.А.Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Д.С. Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

А.В. Табакова А.В. Табакова

«24» 02 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»
г. о. Сызрань

Е.Б.Марусина

«24» 02 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении доплат и надбавок работникам
из специального фонда оплаты труда Учреждения

**Приложение №4
к коллективному договору Учреждения**

на 2024 -2027 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, установления компенсационных выплат, выплачиваемых за условия работы сотрудников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 131 ТК РФ, Законом РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. N 60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" *(с изменениями и дополнениями)*;

Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. N 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования" *(с изменениями и дополнениями)*,

Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «Об утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчёте на одного обучающегося за счёт средств областного бюджета» *(с изменениями и дополнениями)*;

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

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 25-од "Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области" *(с изменениями и дополнениями)*.

1.3. Положение устанавливает систему доплат, определяемых работникам Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в соответствии со статьей 144 ТК РФ.

1.4. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебные часы, не входящую в должностные обязанности, но необходимой для организации учебно-воспитательного

процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания детей (воспитанников), обучающихся Учреждения, а также определение компенсационных выплат в соответствии с классом условий труда. Распределение специальной части проводится на основе фиксирования сумм и процентных соотношений.

1.5. Определение видов компенсационных выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.

1.6. В настоящем Положении установлен максимальный размер выплат, который может устанавливаться работникам Учреждения за выполнение той или иной работы.

1.7. Компенсационные выплаты педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации, а также в соответствии с отчетом о проведении специальной оценки условий труда.

1.8. При установлении выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.9. Работникам, отработавшим неполный месяц по уважительным причинам, выплата производится за фактически отработанное время.

1.10. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные выплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора Учреждения.

2. Компенсационные выплаты из специального фонда заработной платы:

2.1. Компенсационные выплаты из специального фонда заработной платы, предусмотренные трудовым законодательством РФ, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда:

Доплаты из специального фонда заработной платы за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются от должностного оклада работника. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации по должностям.

2.1.1. Компенсационные выплаты:

— компенсационные выплаты пособий по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем (3 дня) (до 5% от общего специального ФОТ);

— доплаты сотрудникам к должностным окладам до минимальной оплаты труда, которые гарантированы трудовым законодательством Российской Федерации.

— за ученую степень доктора наук, кандидата наук, международный гроссмейстер, мастер спорта, почетное звание РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, ведомственные награды до 20% от ставки (оклада) или базовой стоимости учебной нагрузки;

— за звание «Заслуженный учитель» до 20% от ставки (оклада) или базовой стоимости учебной нагрузки (постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 №201);

— за квалификационную категорию работников:

Наименование выплаты	Критерии установления	Размер
За квалификационную	Наличие	Повышающий коэффициент:

категорию работников, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом.	квалификационной категории	1,2 - Высшая категория 1,1 - Первая категория
--	----------------------------	--

— за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с действующим законодательством.

— За работу с детьми в группах компенсирующей направленности⁴⁶ составляют:

Наименование должности работника	Период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	%
воспитатель	Работа с детьми в группах компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
помощник воспитателя	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
учитель логопед	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
педагог-психолог	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
руководитель СП	Наличие в Учреждении не менее 2 групп компенсирующей направленности	20% от должностного оклада
музыкальный руководитель	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности
инструктор по физической культуре	Работа с детьми в группе компенсирующей и комбинированной направленности	20% от нагрузки в группе компенсирующей направленности

2.1.2. «Компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, и исчисляются по фактически отработанному в неблагоприятных условиях времени:

№	Наименование	Критерии установления	Размер
---	--------------	-----------------------	--------

	должности работников		
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, библиотекарь, руководитель структурного подразделения, специалист по кадрам в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Световая среда, неионизирующие излучения	10% (от должностного оклада или базовой стоимости учебной нагрузки)
2.	Машинист по стирке и ремонту белья	Световая среда, работа по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12% (от должностного оклада)
3.	Повар	Микроклимат, световая среда	12% (от должностного оклада)
4.	Кухонный рабочий	Световая среда, работа с дезинфицирующими средствами	12 % (от должностного оклада)
5.	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач-специалист	Световая среда, биологический фактор	12 % (от должностного оклада)
6.	Кладовщик	Световая среда	10 % (от должностного оклада)

Компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда:

№	Наименование должности работников	Критерии установления	Размер
1.	Учитель химии	Работы с использованием химических реактивов	8,4 % (от стоимости базовой учебной нагрузки)
2.	Уборщик служебных помещений	За уборку общественных туалетов	20 % (от должностного оклада)
3.	Помощник воспитателя	Работа по приготовлению дезинфицирующих растворов	12 % (от должностного оклада)

2.1.3. Доплаты за работу в ночное время, сверхурочные часы, работу в выходные и праздничные дни

№	Наименование должности работника	Критерии установления	% от должностного оклада
1.	Сторож, дворник, вахтер, гардеробщик	За работу в ночное время, сверхурочные часы, работу в выходные и праздничные дни	(за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра) – 35% от ставки, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере за фактически отработанные часы, за сверхурочную работу – первые два часа – в полуторном, остальные – в двойном размере от оклада, исходя из среднегодовой нормы часов

3. Доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы

3.1. За проверку тетрадей и письменных работ:

Оплата производится в % с учетом количества часов по предмету:

Критерии	Период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	Сумма (% от базовой стоимости учебной нагрузки)	Кому выплачивается
По русскому языку, литературе, математике	На учебный год	12%	Учителя русского языка и литературы, математики
Начальные классы	На учебный год	12%	Учителя начальных классов
Английский язык, химия, история, обществознание, биология, география, физика	На учебный год	7%	Учителя английского языка, химии, истории, обществознания, биологии, географии, физики

3.2.

№	Наименование должности работника	Критерии установления	Сумма (руб.)
1	Работник образовательного учреждения	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	до 15001 руб.
		Доплата за руководство школьным методическим объединением учителей-предметников	до 701 руб.

		Доплата за руководство школьным методическим советом	до 1001 руб.
		Доплата за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	до 601 руб.
		Доплата за использование собственного оборудования и домашнего интернета	до 301 руб.
2	Работник образовательного учреждения	Доплата за учет и бронирование военнообязанных	до 5001 руб.
3	Работник образовательного учреждения	Доплата за осуществление комплекса мер по обеспечению пожарной безопасности в учреждении	до 10001 руб.
4	Работник образовательного учреждения	Доплата за осуществление комплекса мер по обеспечению антитеррористической безопасности в учреждении	до 10001 руб.
3	Работник образовательного учреждения	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Не более 0,5 ст. должностного оклада
4	Работник образовательного учреждения	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 25 001 рублей
		Доплаты за заведование учебным кабинетом	До 401 рублей

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

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

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

3.4. При обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия) устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы

2 - если класс делится на группы.

3.5. Доплаты за заведование учебным кабинетом и мастерскими.

Доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) осуществляется по результатам проверки кабинетов комиссией перед началом учебного года, состав которой утверждается приказом директора школы и включает в себя представителей администрации и членов структур самоуправления школы. Максимальная доплата может составлять 400 рублей в месяц.

№	Критерии оценки	Размер
1.	Нормативная документация учебного кабинета	100 руб.
2.	Соблюдение техники безопасности и санитарно – гигиенических норм в учебном кабинете	100 руб.
3.	Соблюдение эстетических требований к оформлению кабинета	100 руб.
4.	Учебно-методическое и программное обеспечение кабинета	101 руб.

3.6. При реализации основной образовательной программы начального общего, основного общего и среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, устанавливается коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса (введен постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 №121):

Наполняемость класса (учебной группы)	Коэффициент по наполняемости класса
1-6 чел.	3,0
7-10 чел	2,0
11-15 чел.	1,5
16-19 чел.	1,2
20-25 чел.	1,0

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», **установить ежемесячную выплату денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения в размере 5000 рублей** независимо от количества обучающихся в классе, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

3.7. Доплата за участие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования:

№	Категория сотрудников	Должность в пункте проведения экзамена	Размер компенсации за один день участия (8 рабочих часов)
1	Непедагогический работник Учреждения, привлекаемый к участию в подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным	Председатель ПК	1 500,00
2		Эксперт ПК	1 000,00
3		Член ГЭК	750,00
4		Руководитель ППЭ	750,00
5		Организатор в аудиториях проведения ГИА	700,00
6		Организатор вне аудиторий	550,00

	программам основного общего и среднего общего образования	проведения ГИА	
7		Технический специалист	650,00
8		Ассистент лиц с ОВЗ, детей-инвалидов и инвалидов	650,00
9		Специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ	650,00
10		Экзаменатор-собеседник	650,00
11		Эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ по химии	650,00

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 1

«24» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Г.А.Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Д.С.Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

А.В.Табакова А.В.Табакова

«24» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»
г. о. Сызрань

Е.Б.Марусина
Е.Б.Марусина

«24» 01 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах обеспечения работников Учреждения
специальной одеждой, специальной обувью

Приложение № 5
к коллективному договору Учреждения
на 2024-2027 годы

І.Общие положения

1.1. В соответствии со ст. 221 ТК РФ, *Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"* 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 директора Учреждения.

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

1.3.1. Для работников ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
2.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: <ul style="list-style-type: none">• Калоши резиновые• Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 пара 12 пар
3.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
4.	Вахтер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
5.	Дворник	<ul style="list-style-type: none">• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.• Фартук из полимерных материалов с нагрудником.• Перчатки с полимерным покрытием.• Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 2 6 пар 1 пар

6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм хлопчатобумажный Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском. • Перчатки резиновые • Перчатки диэлектрические • Калоши диэлектрические 	<p>1 на 12 месяцев</p> <p>2 6 пар 1 пара</p> <p>До износа Дежурные дежурные</p>
7.	Учитель химии	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки резиновые • Очки защитные 	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1</p> <p>до износа до износа</p>
8.	Учитель физики	<ul style="list-style-type: none"> • Перчатки диэлектрические • Указатель напряжения • Инструмент с изолирующими ручками • Коврик диэлектрический 	<p>дежурный дежурный дежурный</p> <p>дежурный</p>
9.	Завхоз	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием 	<p>1</p> <p>6 пар</p>

1.3.2. Для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
	Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> • Фартук хлопчатобумажный • Косынка хлопчатобумажная 	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
2.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: • Калоши резиновые • Перчатки резиновые или из полимерных материалов 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара 12 пар</p>

3.	Старшая медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный • Перчатки резиновые 	<p>1 шт. 2 пары</p>
4.	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием • Сапоги резиновые с защитным подноском 	<p>1 шт. 2 шт. 6 пар 1 пар</p>
5.	Повар	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук хлопчатобумажный с нагрудником 	<p>1 шт. 2 шт.</p>
6.	Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки резиновые или из полимерных материалов • Фартук из полимерных материалов с нагрудником 	<p>1 шт. 6 пар 2 шт.</p>
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием • Сапоги резиновые с защитным подноском • Перчатки резиновые • Перчатки диэлектрические • Калоши диэлектрические 	<p>1 на 12 месяцев 2 шт. 6 пар 1 пара До износа Дежурные Дежурные</p>
8.	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием • Фартук из полимерных материалов с нагрудником 	<p>1 шт. 6 пар 2 шт.</p>
9.	Машинист по стирке и ремонту белья	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием • Фартук из полимерных 	<p>1 шт. 6 пар 1 шт.</p>

		материалов с нагрудником <ul style="list-style-type: none"> • Калоши резиновые • Перчатки резиновые 	1 пара Дежурные
10.	Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием 	1 шт. 6 пар
11.	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1 шт.

1.3.3. Для работников структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы «Дворец творчества детей и молодежи» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный • Перчатки резиновые 	1 шт. 2 пары
2.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: <ul style="list-style-type: none"> • Калоши резиновые • Перчатки резиновые или из полимерных материалов 	1 шт. 1 пара 12 пар
3.	Гардеробщик	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1 шт.
4.	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием • Сапоги резиновые с защитным подноском 	1 шт. 2 шт. 6 пар 1 пар
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием • Сапоги резиновые с 	1 на 12 месяцев 2 шт. 6 пар 1 пара

		защитным подноском <ul style="list-style-type: none"> • Перчатки резиновые • Перчатки диэлектрические • Калоши диэлектрические 	До износа Дежурные Дежурные
6.	Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1
7.	Завхоз	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием 	1 6 пар
8.	Художник	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием • Головной убор • Перчатки с точечным покрытием • Очки защитные • Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее 	1 1 До износа 1 6 пар До износа До износа
9.	Водитель	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с точечным покрытием • Перчатки резиновые или из полимерных материалов 	1 шт 12 пар дежурные
10.	Вахтёр	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 2

«24» 02 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

Табанова А.В.Табанова

«24» 02 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»
г.о. Сызрань

Марусина Е.Б.Марусина

«24» 02 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления длительного отпуска
педагогическим работникам Учреждения

Приложение №6
к коллективному договору Учреждения

на 2024-2027 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

1.2. Действие данного Положения распространяется на работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф.Шутова городского округа Сызрань Самарской области (сокращенное название - ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань).

1.3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в [разделе I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы⁴⁷.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы⁴⁸.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

2.1.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

2.1.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и

47 п.2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644

48 п.3 Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644

последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

2.1.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца⁴⁹.

2.2. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором⁵⁰.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за 1 месяц до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Администрация образовательного учреждения обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 15 дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске директор ГБОУ СОШ №14 «Центр образования» г.о. Сызрань вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

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

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника образовательного учреждения.

49 п.4 Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644

50 п.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644

3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за 1 месяц до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательного учреждения. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее, чем за 1 месяц.

В случае замещения его должности другим работником, принятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

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

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения, а также в судебном порядке.

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 8

«24» 01 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования»
г.о. Сызрань

Г.А.Барина

Г.А.Барина

председатель ППО СЦ ДТДиМ ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань
Д.С. Чичаева

Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад № 31» ГБОУ СОШ № 14
г.о. Сызрань

А.В. Табакова

А.В. Табакова

«24» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»

г.о. Сызрань

И.В. Марусина

И.В. Марусина



Соглашение по охране труда на 2024 год

Приложение № 7

к коллективному договору Учреждения

на 2024-2027 годы

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 «Центр образования» имени кавалера ордена Ленина Н.Ф. Шутова городского округа Сызрань Самарской области заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность		
							Количество работающих, улучшили условия	Количество работающих, высвобод. от тяжелых работ	В т.ч. женщин
ГБОУ СОШ № 14 «Центр образования» г.о. Сызрань									
1	Замена выключателей в кабинетах №5,7,10,23,27	Шт.	5	5000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.Г. Трубникова	5	5	
2	Замена линолеума	Шт.	2	70000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.Г. Трубникова	2	2	
	Ремонт стульев	Шт.	150	15000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.Г. Трубникова	10	10	
Структурное подразделение, реализующее общеобразовательные программы дошкольного образования – «Детский сад № 31»									
1	Замена светильников в группах	Шт.	15	12000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.С.Русеева	6	6	
2	Замена выключателей в группах	Шт.	10	1400	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.С.Русеева	7	7	
3	Ремонт столов в группах	Шт.	15	2000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.С.Русеева	6	6	
4	Ремонт стульев в группах	Шт.	30	3000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.С.Русеева	5	5	

	Ремонт раскладушек в группах	Шт.	5	10000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.С.Русеева	1		
Структурное подразделение, реализующее дополнительные общеобразовательные программы – «Дворец творчества детей и молодёжи»									
1	Замена светильников в кабинетах №118, 314	Шт.	12	12000	Июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.А. Конаков	6	6	
2	Ремонт шкафов	Шт.	6	4000	Июнь 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.А. Конаков	4	4	
3	Ремонт столов	Шт.	10	6000	Май 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.А. Конаков	5	5	
4	Ремонт сцены актового зала	Шт.	1	30000	Июнь-июль 2024 г.	Заведующий хозяйством Н.А. Конаков	10	10	

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников учреждения

Протокол № 2

«24» 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Барина Г.А.Барина

председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ № 14 г.о. Сызрань

Чичаева Д.С. Чичаева

председатель ППО СП «Детский сад
№ 31» ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

Табачкова А.В.Табачкова

«24» 04 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ № 14
«Центр образования»
г.о. Сызрань

Марусина Е.Б.Марусина

2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**Приложение № 8
к коллективному договору Учреждения
на 2024-2027 годы**

1. Общие положения.

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

— привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;

— ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

— адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы. Наставник

должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников согласовываются с директором.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

-впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

-выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию по распределению;

-выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

-учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

-учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

-увольнения наставника;

-перевода на другую работу подшефного или наставника;

-привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

-психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.9. Для мотивации деятельности, по итогам работы, наставнику выплачивается премия (или устанавливается надбавка).

3.10. По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника:

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

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

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;

-проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника:

— с согласия методиста (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;

— требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом директора школы.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

— изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

— выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

— постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

— учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

— совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

— периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

7. Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР или методиста.

8.2. Заместитель директора по УВР или методист обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их методисту.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического советов, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью
XXX (сво *оформления*) листов.

Директор ГБОУ СОШ №14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Марушина

Е.Б. Марушина

Председатель ППО ГБОУ СОШ №14
«Центр образования» г.о. Сызрань

Баринова

Г.А. Баринова

Председатель ППО СП ДТДиМ
ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

Чичаева

Д.С. Чичаева

Председатель ППО «Детский сад №31»
ГБОУ СОШ №14 г.о. Сызрань

Табакова

А.В. Табакова

«24» *02* 20 *24* г.

