

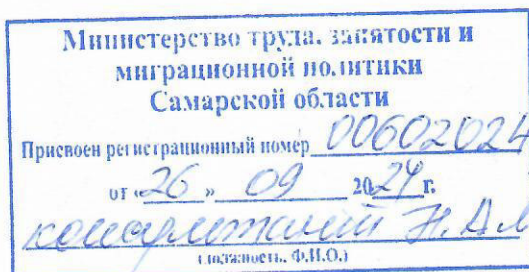
**Изменения и дополнения  
к Коллективному договору**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 21 имени кавалера ордена  
Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань  
Самарской области  
на период с 02.09.2024г. по 31.01.2027г.

От работодателя:

директор государственного  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 21  
имени кавалера ордена Мужества В.С.  
Бараева городского округа Сызрань  
Самарской области



О.Г. Исаева



координатор Н.А. Мирное  
(подпись, Ф.И.О.)  
Мирное

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СОШ № 21 г.о. Сызрань

фн

А.А. Давыдова

председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СОШ № 21 г.о. Сызрань  
структурного подразделения,  
реализующего общеобразовательные  
программы дошкольного  
образования «Детский сад № 49»

И

И.И. Фатхуллина

председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СОШ № 21 г.о. Сызрань  
структурного подразделения,  
реализующего общеобразовательные  
программы дошкольного  
образования «Детский сад № 57»

Лолоз

Л.А. Полозова

председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СОШ № 21 г.о. Сызрань  
структурного подразделения,  
реализующего общеобразовательные  
программы дошкольного  
образования «Детский сад № 39»

Е

Е.А. Бекбулатова

## СОДЕРЖАНИЕ

- |    |  |                |
|----|--|----------------|
| 1. | Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»  | стр. 3 – 21    |
| 2. | Приложение № 2 «Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках »   | стр. 22 – 24   |
| 3. | Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников образовательной организации »   | стр. 25–36     |
| 4. | Приложение № 4 «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу» | стр. 37 - 107  |
| 5. | Приложение № 5 «Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников   | стр. 108 - 117 |

**Правила внутреннего трудового распорядка  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 21 имени кавалера ордена  
Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань  
Самарской области**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и иными федеральными законами и приказами Министерства образования и науки Российской Федерации в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 21 имени кавалера ордена Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань Самарской области.

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

1.3. Правила утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников.

1.4. Правила вывешиваются в образовательной организации на видном месте.

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

1.6 В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

1.7. Правила являются приложением № 1 к коллективному договору, действующему в образовательной организации.

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

2.1. Прием на работу

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

2.1.2. Трудовой договор может заключаться как путем обмена электронными документами (с использованием усиленной квалификационной подписи, как работодателем, так и работника, либо иной формы подписи, которая определена в локальном акте) так и в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и образовательной организации (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 (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- 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;
- Справку о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности;
- Медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка).

2.1.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством, а также, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

2.1.7. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

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

2.1.9. При приёме на работу руководитель образовательной организации обязан ознакомить работника со следующими документами:

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

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

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

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

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

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

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

В сведениях о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.2.9. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе заверенные надлежащим образом, или в формате электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

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

2.2.10. В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. При расторжении трудового договора руководитель образовательной организации издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

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.

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 Трудовым кодексом РФ, 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 сведения 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).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.3.6. В день увольнения работник обязан оформить обходной лист установленной формы, выданный ему инспектором по кадрам. В рамках заполнения обходного листа увольняемому работнику надлежит передать документацию и материальные носители, содержащие информацию (в т. ч. в электронной форме), оборудование для работы и иное имущество, полученное им при приеме на работу уполномоченному работодателем лицу.

2.3.7. При увольнении работник, получавший специальную одежду и (или) обувь, должен сдать их работодателю, если срок использования не истек (новую или бывшую в употреблении).

2.3.8. При увольнении педагогический работник школы обязан отчитаться за журналы в бумажной и (или) электронной форме, сдать план работы классного руководителя (при наличии).

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

3.1. Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет руководитель образовательной организации.

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

3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Привлекать педагогических работников к дежурству.

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

3.3. Руководитель образовательной организации обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию,



необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация образовательной организации осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Образовательная организация 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.

3.6. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказ об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется); справка о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

3.7. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

## **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, праздничных нерабочих 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 образовательной организации в формах, предусмотренных законодательством и уставом образовательного учреждения;

- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- справедливое и объективное расследование нарушения норма профессиональной этики;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 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 образовательной организации, кроме перечисленных в п.4.1. прав, имеют право на:

- на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности.

В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей в праве: 1) направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим или ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий; 2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; 3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов»

- 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 при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение целевой субсидии на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом Главным распорядителем денежных средств;
- получение других целевых субсидий.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (должностной инструкцией) ;
- соблюдать Устав образовательной организации, настоящие Правила, другие локальные акты образовательной организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать нормы профессиональной этики педагогического работника;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- обеспечить безопасные условия обучения, воспитания обучающихся (воспитанников) во время пребывания в образовательной организации, проводить профилактику несчастных случаев во время пребывания в образовательной организации, а также оказывать первую помощь при работе с детьми и подростками и незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении

состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) на время пребывания их в лагере с дневным пребыванием, во время урочной, внеурочной деятельности, во время перемен;
- поддерживать дисциплину в образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- соблюдать права и свободы обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников образовательной организации;
- обеспечить соблюдение законодательства РФ о персональных данных в отношении обучающихся (воспитанников), сотрудников, не допускать разглашения конфиденциальных сведений;
- обеспечить сохранность имущества образовательной организации и других работников;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

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

4.5. Педагогический работник несет ответственность за своевременное и в полном объеме прохождение основных общеобразовательных и дополнительных программ по предметам (занятиям).

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

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

4.6.1. 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.

4.6.2. 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.

4.7. Работники образовательной организации привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

## **5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательной организации**

5.1. В образовательной организации (школе) устанавливается пяти-шестидневная рабочая неделя, с двумя (одним) выходными днями (суббота и воскресенье или воскресенье).

Учебные занятия в образовательной организации проводятся в одну (или в две смены).

5.2. Структурное подразделение «Детский сад» функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания воспитанников устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

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

5.3. Режим работы руководителей образовательной организации (директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения «Детский сад», реализующего образовательные программы дошкольного образования) определяется графиком работы 40 часовой недельной нагрузкой с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и времени отдыха для работников образовательной организации определяются локальными актами, планами,

графиком работы, графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

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

- главный бухгалтер;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения «Детский сад», реализующего образовательные программы дошкольного образования;
- заведующий хозяйством;
- кладовщик.

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

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

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

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

5.10. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее – нормируемая часть педагогической работы).

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

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

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

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

5.14. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», 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.

5.15. 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.

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

5.17. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), 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.

5.18. Педагогическим работникам запрещается в учебное время выполнять разные поручения или участвовать в мероприятиях, не связанных с учебным процессом.

5.19. В целях обеспечения снижения бюрократической нагрузки на педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ, руководствуясь Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовку которой осуществляется педагогическими работниками при реализации общеобразовательных программ» установлен перечень документации, подготовку которой осуществляет педагогический работник при реализации основных общеобразовательных программ: рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля; журнал учета успеваемости; журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность); план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства); характеристика на обучающегося (по запросу).

5.20. Основная часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, 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 электронного журнала и дневника обучающихся;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- участие в Общем собрании работников Учреждения (в случаях предусмотренных законодательством);
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний в соответствии с планами и графиками организации, утверждаемыми в порядке, установленном трудовым законодательством;
- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися в соответствии с графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации,
- 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 в соответствии с графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации;
- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, 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.

5.21. 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:

- 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). Виды таких работ указаны в Положении о распределении специального фонда оплаты труда (Приложение № 5).

5.22. Руководитель образовательной организации может привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на полугодие, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. 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. Во время дежурства педагогический работник классный руководитель закрывает кабинет и находится на месте дежурства вместе с

обучающимися класса. По завершении учебного дня учитель, ведущий последний урок по расписанию, классный руководитель сопровождает обучающихся в гардероб.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.23. В структурных подразделениях, реализующих образовательные программы дошкольного образования «Детский сад» в группах 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.

5.24. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.25. Педагогическим работникам и иным работникам при условии выполнения своих обязанностей непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

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

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 объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, определяемой 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 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.27. 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.

5.28. 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.

5.29. Режим рабочего времени директора образовательной организации, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, педагога-организатора в каникулярное время, не



совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.30. 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.

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

5.32. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

5.33. 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.

В данный период педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.34. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным 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.

## **6. Время работы, предоставления перерыва и его продолжительности, отпуска для административных, педагогических и иных работников образовательной организации.**

6.1. Время работы, предоставления перерыва и его продолжительности, отпуска для административных работников:

- директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель структурного подразделения «Детский сад» работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 17.00 ч., рабочее время ненормированное. Обед – с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 56 календарных дней и 3 дня дополнительно за работу в условиях ненормированного времени;
- главный бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.30 – 17.30 ч., рабочее время ненормированное. Обед – с 12.30 – 13.30 час. Отпуск – 28 календарных дней и 5 дней дополнительно за работу в условиях ненормированного времени.

6.2. Время работы, предоставления перерыва и его продолжительности, отпуска для педагогических и иных работников образовательной организации:

- учителя начального общего образования и основного общего образования работают согласно расписанию при 5- дневной неделе исходя из 36- часовой рабочей недели.

Учителя, работающие в 1 смену, – с 08.00. – до 15.00 ч.; учителя, работающие во 2 смену, – с 12.30. – до 19.00 ч. Учителя среднего общего образования работают согласно расписанию по 5 или 6- дневной неделе исходя из 36- часовой рабочей недели. Прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися. Отпуск - 56 календарных дней;

- педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог работает ежедневно исходя из 36- часовой нагрузки в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 16.00 ч. Обеденный перерыв с 12.30 до 13 ч.18 мин. Отпуск – 56 календарных дней;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями работает ежедневно исходя из 18-часовой нагрузки в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 11.35 ч. Отпуск – 56 календарных дней;
- воспитатели групп общеразвивающей направленности работают ежедневно по сменам исходя из 36- часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе согласно ежемесячному графику. Учетный период 1 месяц. На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников: 1 смена – с 07.00. - 13.00 час.; 2 смена – с 13.00. – 19.00 час. Прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися. Отпуск – 42 календарных дней;
- воспитатели комбинированной и компенсирующей группы работают по сменам исходя из 25-часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе согласно ежемесячному графику с предоставлением дополнительного дня отдыха в течение недели. День отдыха считается оплачиваемым днем и учитывается при расчете нормы рабочих дней и часов текущего месяца.  
На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников: 1 смена – с 07.00. - 13.00 ч.; 2 смена – с 13.00. – 19.00 час. Учетный период 1 месяц. Прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися. Отпуск – 56 календарных дней;
- старший воспитатель работает ежедневно исходя из 36 часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00 – 17.00 ч.. Обеденный перерыв с 13.00 до 13 ч.48 мин.; Отпуск – 56 календарных дней.
- музыкальный руководитель, работающий в группах общеразвивающей и комбинированной направленности работает исходя из 24 –часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. – 12 ч. 48 мин. Обеденный перерыв с 12 ч.48 мин до 13.30 ч. Отпуск – 42 календарных дней;  
музыкальный руководитель, работающий в группах компенсирующей направленности (количество групп не менее 3), работает исходя из 24 –часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. - 12.48 ч. Обеденный перерыв с 12ч.48 мин до 13.30 ч. Отпуск – 56 календарных дней.
- инструктор по физической культуре работает ежедневно исходя из 30-часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. - 14.30 ч. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.30. Отпуск – 56 календарных дней.
- учитель – логопед, учитель-дефектолог работают ежедневно исходя из 20- часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. - 12.00 ч. согласно графику. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.30 ч. Отпуск – 56 календарных дней.
- педагог-библиотекарь работает ежедневно исходя из 36 часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 16.00 ч. Обеденный перерыв с 12.00 до 12 ч.48 мин.; Отпуск – 56 календарных дней.
- педагог - психолог работает исходя из 36 –часовой недели при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графику с 08.00. - 16.00 ч. Обеденный перерыв с 12.00 – 12 ч. 48 мин. Отпуск - 56 календарных дней.

Режим рабочего времени педагогов-психологов регулируется 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 отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

- заведующий хозяйством работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 17.00 ч., рабочее время ненормированное. Обед – с 12.30 – 13.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за работу в условиях ненормированного времени;
- специалист по охране труда, секретарь, инспектор по кадрам работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 17.00 ч. Обед – с 12.30 – 13.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней;
- бухгалтер, специалист по закупкам работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.30 – 17.30 часов. Обед – с 12.30 – 13.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней;
- старшая медицинская сестра работает 39 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 07.30 – 16.30 (понедельник – четверг), с 7.30 – 15.30 (пятница). Обед с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 30 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в количестве 12 дней.

В СП «Детский сад № 49» старшая медицинская сестра работает 39 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе I смена с 07.00 – 14.48 мин. Обед с 11.30 мин. – 12.30 ч., II смена с 11.12. – 19.00ч. Обед с 13.30 – 14.30 Отпуск – 30 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в количестве 12 дней.

- помощник воспитателя, младший воспитатель работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени с 8.00 – 17.00 час. Обед – с 13.30 – 14.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- машинист по стирке и ремонту спецодежды работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 – 17.00 ч. Обед - с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- кастелянша, грузчик работают при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 – 17.00 ч. Обед - с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- уборщик служебных помещений работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 до 18.00 ч. Обед - с 13.00 – 15.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.

- повар работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю:

1 смена – с 6.00 – 14.30 ч.;

2 смена – с 7.30 – 16.00 ч.

Обед - первой смены с 11.00 – 11.30 ч., второй смены с 13.30 – 14.00 ч.

Отпуск – 28 календарных дней.

- кухонный рабочий работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 7.00 – 16.00 ч. Обед - с 11.00 – 12.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- кладовщик работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 – 17.00 ч. Обед - с 12.30 – 13.30 ч., рабочее время ненормированное. Отпуск – 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за работу в условиях ненормированного времени.
- дворник, гардеробщик работают исходя из 40 часовой рабочей недели с 07.30 до 16.30 ч. Обед – с 12.00 – 13.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий работает исходя из 40 часов рабочей недели 08.00 до 17.00. Обед – с 12.00 – 13.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- вахтер структурного подразделения «Детский сад» работает исходя из 40 часов рабочей недели 08.00 до 17.00. Обед – с 12.00 – 13.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- вахтер школы работает согласно графику сменности, утвержденному работодателем с учетом суммированного учета рабочего времени за учетный период один год. Отпуск – 28 календарных дней.
- сторож работает согласно графику сменности, утвержденному работодателем с учетом суммированного учета рабочего времени за учетный период один год. Отпуск – 28 календарных дней.

6.3. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.4. Работникам образовательной организации могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и приложением к коллективному договору № 3.

## 7. Меры поощрения и взыскания

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

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

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 21 имени кавалера ордена Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань Самарской области.

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

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

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

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

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

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

7.7. 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.

7.8. 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.

7.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ руководителя образовательной организации о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней

со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

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

**Положение**  
**о дополнительных оплачиваемых отпусках**

## **1. Общие положения**

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

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

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

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или могут быть предоставлены в удобное для работника время (ст. 120 ТК РФ).

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

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

- главный бухгалтер;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения «Детский сад»;
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- кладовщик.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) следующей продолжительности

- главный бухгалтер - 5 календарных дней (не менее 5 дней);
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- руководитель структурного подразделения «Детский сад» - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- кладовщик - 3 календарных дня (не менее 3 дней).

## **3. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

- старшая медицинская сестра – 12 дней (не менее 12-ти дней).

(определены работникам в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяются по результатам специальной оценки условий труда. Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то дополнительные оплачиваемые отпуска работникам не устанавливаются.

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

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам образовательной организации предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю профсоюзного комитета - до 3-ех календарных дней, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 3 календарных дней;
- работникам при отсутствии дней нетрудоспособности за истекший год – 3 календарных дня;
- за результативное участие коллектива в конкурсах художественной самодеятельности и в спортивных эстафетах – 1-3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- для проводов детей в связи с призывом в Вооруженные силы РФ – 1 календарный день;
- за организацию проведения ремонта кабинета (группы):
  - полный ремонт кабинета (группы) (ремонт потолка, покраска панелей, парт) – 2- 3 дня;
  - частичный ремонт класса (группы):
    - покраска панелей – 1 календарный день;
    - уборка и оформление кабинета – 1 календарный день;
    - уборка и оформление игровых площадок – 1 календарный день.

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



**Положение  
об оплате труда работников образовательной организации**

## 1. Общие положения

1. Заработная плата работникам ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного подразделения системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ) и включает в себя:

- 1.1.оплату труда административно-управленческого персонала;
- 1.2.оплату труда педагогических работников школы;
- 1.3.оплату труда педагогических работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад»;
- 1.4.оплату труда медицинских работников структурного подразделения «Детский сад»;
- 1.5.оплату труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала школы и структурных подразделений «Детский сад»;
- 1.6.оплату труда младшего обслуживающего персонала школы и структурных подразделений «Детский сад»;
- 1.7.выплаты стимулирующего характера для работников (приложение № 4 к коллективному договору) :
- 1.8.доплаты и выплаты из спецфонда для сотрудников школы (приложение № 5 к коллективному договору);
- 1.9.доплаты в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом;
- 1.10.целевые субсидии, устанавливаемые Главным распорядителем денежных средств;
- 1.11. другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательной организации.

2. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников образовательной организации (Приложение № 3), Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань (Приложение № 4), Положение о распределении специального фонда оплаты труда (Приложение № 5), Положения о материальной помощи работникам Учреждения (приложение № 7), Форму расчетного листа (приложение № 9), которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения и на официальном сайте Учреждения.

2. Изменение оплаты труда педагогическим работникам производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа.

3. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 11 число следующего месяца, 26 число текущего месяца.

## 4. Заработная плата работников школы

4.1.Заработная плата педагогическим работникам школы, руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера ГБОУ устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. и в соответствии с «Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области» утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 .

4.2. Заработная плата других работников школы установлена постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и

государственных бюджетных учреждений», а также в соответствии с действующими Постановлениями Правительства Самарской области, приказами министерства образования Самарской области.

4.3. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базового фонда оплаты труда работников, специального фонда оплаты труда работников, стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ.

4.4. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- 1) оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- 2) оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности):
  - за проведение индивидуально-групповых консультаций по подготовке учащихся выпускных классов к государственной итоговой аттестации 9, 11 классов и учащихся 7,8,10 классов для подготовки к переводным экзаменам;
  - за проведение дополнительных занятий с обучающимися по индивидуальному учебному плану при отсутствии медицинского заключения по социальным показаниям;
  - за проведение консультаций по организации и сопровождению индивидуального проекта в соответствии с ФГОС в 9, 10 классах;
  - за проведение консультаций по организации и сопровождению одаренных детей при подготовке к окружным, региональным этапам Всероссийской олимпиады школьников, к региональной программе «Взлет»;
- 3) объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- 4) выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- 5) объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- 6) выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- 7) доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

4.5. Специальный фонд оплаты труда работников школы включает доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных в образовательной деятельностью:

- 1) за работу родителями;
- 2) проверку тетрадей и письменных работ;
- 3) заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортзалом, лабораториями);
- 4) использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- 5) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 6) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- 7) доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации

8) пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. На фонд оплаты труда педагогических работников ГБОУ, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда ОУ, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

4.7. Директор ГБОУ формирует и утверждает штатное расписание ОУ в пределах фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов

4.8. Заработная плата педагогических работников, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = БЧп + СПп + СТп$ , где

ЗПп – заработная плата пед. работника, осуществляющего образовательный процесс;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$БЧп = Спi * Кмк * Кпр * Н * Уп * 4,2 * Кгр + Ски * Н * Уп * 4,2$ , где

Спi – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального, общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

Кмк – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях;

Кпр – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3.

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным актом ГБОУ.

Н – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе по состоянию на 01 сентября и 01 января;

Уп – количество учебных часов за неделю согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

1- Если класс не делится на группы;

2- Если класс делится на группы.

Ски – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных

программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Самарской области;

СПп – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СПп} = ((\text{БЧп} * \text{Кзн}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} * \text{Кнм}) - \text{БЧп}) + \text{Д}, \text{ где}$$

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, получаемый за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливаются коллективным договором (приложение № 5).

Кнм – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

СТп – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТп} = \text{категория} + \text{выслуга} + \text{В}, \text{ где}$$

Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} * \text{Ккв}) - \text{БЧп}, \text{ где}$$

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективным договором (приложение № 4)

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда. (приложение № 4)

4.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на 1 сентября и 1 января составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.10. Средняя расчетная единица за один учебный час в учебном году устанавливается постановлением Правительства Самарской области.

4.11. Заработная плата заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) устанавливается директором ГБОУ в соответствии с группой по оплате труда директора ГБОУ 2 раза в год, в январе и в сентябре и рассчитывается по формуле:  $\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг}$ , где

ЗПзг – заработная плата заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера);

БЧзг – базовая часть фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), которая рассчитывается по формуле  $БЧзг = ЗПспр * Кр + П$ , где

ЗПспр- средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр- коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг – специальная часть фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), которая рассчитывается по формуле:

$СЧзг = (ЗПспр * Кр * Кзн) - (ЗПспр * Кр) + Р$ , где

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, получаемый за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2- за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливаются коллективным договором (приложение №\_5\_).

Р- компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

Д - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

СТзг – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), которая рассчитывается по формуле

$СТзг = Ср$ , где

Ср – величина стимулирующих выплат заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера).

4.12. Заработная плата директора ГБОУ, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

4.14. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.15. В случае образования экономии фонда оплаты труда ГБОУ вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами ОУ.

4.16. Должностные оклады (оклады) работников ГБОУ, за исключением директора ГБОУ, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора ГБОУ и среднемесячной заработной платы работников ОУ, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

4.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и среднемесячной заработной платы работников ОУ, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

## **5. Заработная плата работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад»**

5.1. Заработная плата работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад», рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой Правительством Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Должностные оклады (оклады) работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» и Постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

5.2. Оплата труда работников структурных подразделений производится согласно должностным окладам 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 утвержденных методик расчета норматива бюджетного финансирования на 1 обучающегося (воспитанника) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2012 г. № 600.

5.3. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

5.4. Работникам, исполняющим свои трудовые обязанности в условиях, отличных от нормальных, производятся компенсационные выплаты. Размеры и условия компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме суммарных денежных средств или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно приказа Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1):

- сторожам (за работу в ночное время) – 35% часовой тарифной части заработной платы;
- поварам (работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки) – до 12% от должностного оклада;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды (за стирку, сушку, глажение спецодежды) – до 12% от должностного оклада;
- грузчику (за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную) – до 12% от должностного оклада.

Для должностей, по которым присвоен класс вредности по результатам специальной оценки условий труда, установлен повышенный размер оплаты труда в размере от 4% до 12% от должностного оклада.

5.6. Размер компенсационных выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени в пределах фонда оплаты труда каждого структурного подразделения образовательной организации. Работодатель проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по всем видам работ, выполняемым в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.

5.8. Доплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата работникам, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, обеспечивающих создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией) в группах компенсирующей, комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями

б) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплату за сверхурочную работу;

8) иные доплаты.

5.9. Стороны пришли к соглашению, что к иным доплатам относятся дополнительные ежемесячные выплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда

Медицинским работникам структурных подразделений:

– за работу с дез.средствами от 550 руб. до 1500 руб.

Помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений школы и структурных подразделений, кухонным работникам:

– за уборку служебных и общественных туалетов – до 3000 руб.

– за работу с дез.средствами – до 2000 руб.

Заведующему хозяйством и кладовщику структурного подразделения «Детский сад № 49»:

– за работу в двух зданиях до 5000 руб.

Педагогическим работникам структурных подразделений «Детский сад»:

– за общее руководство методическим объединением педагогических работников - специалистов до 3000 руб.

– за руководство методическим объединением педагогических работников воспитателей структурного подразделения до 1500 руб.

– наставникам до 1000 руб. за каждого молодого специалиста при наличии следующих требований:

высокий уровень профессиональной подготовки, наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе, владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности, успешный опыт воспитательной, методической работы, стаж педагогической деятельности не менее 8 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

5.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, обеспечивающих создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией) в группах компенсирующей, комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями не более чем на 20% должностного оклада:

- педагогические работники структурного подразделения по должностям «воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре» за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности – от 4 % до 20 % должностного оклада;

- педагогические работники структурного подразделения по должностям: «учитель-дефектолог, учитель-логопед» за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья – от 4 до 20 % должностного оклада;

- педагогические работники структурного подразделения по должностям «педагог-психолог» за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья с нарушениями опорно-двигательного аппарата в группах компенсирующей и комбинированной направленности – от 4 до 20 % должностного оклада;

- работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, по должностям «помощник воспитателя, младший воспитатель, медицинский работник», обеспечивающие создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени) в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями - от 4% до 15 % должностного оклада;

- работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, по должности «руководитель структурным подразделением», обеспечивающий создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени) в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями - от 4 % до 20 % должностного оклада.

Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается ежемесячно приказом руководителя образовательной организации пропорционально количеству компенсирующих групп в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения образовательной организации.

5.11. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### 6. Иные условия оплаты труда

6.1. Ежемесячно выплачивается педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, целевую субсидию денежную выплату в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей от фактически отработанного времени.

6.2. Норма убираемой площади для уборщика служебных помещений на ставку заработной платы составляет 600 кв. м.

6.3. При оплате суммированного учета рабочего времени используют среднегодовую норму времени при расчете ночных, праздничных и сверхурочных часов, почасовую оплату сотрудникам при отклонении от установленного им графика, почасовую оплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.4. Администрация при выплате заработной платы извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (согласно утвержденной форме расчётного листа). Форма расчётного листа утверждается руководителем учреждения с учётом мнения профсоюзных комитетов.

6.5. Размеры выплат, надбавок и доплат определяются по результатам работы на расширенном заседании каждого структурного подразделения и школы в присутствии администрации и председателя ПК на основании анализа работы сотрудников в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются ежемесячно приказом директора. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

Выплаты, надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Доплаты и надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года в процентном отношении от оклада и (или) в суммарном выражении.

6.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).

6.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём

деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

6.10. При повышении окладов производится индексация среднего заработка в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.12. Случаи удержания с работника заработанной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя образовательной организации в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

6.14. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается 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). Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

## **Положение**

**о порядке распределения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам, медицинским работникам,  
административно – управленческому,  
обслуживающему персоналу**

## 1. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, далее «Положение», разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Уставом ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань, Постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»,
- Постановление Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013 г. Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,
- Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) (утверждены распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р);
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 г. № 262-од

«О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»

- распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений. Созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам образовательной организации, в том числе структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад», и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников образовательной организации.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Расходы из стимулирующего фонда рассчитываются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, вспомогательному и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанные дни.

1.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань устанавливаются учредителями по результатам работы за календарный год в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» и приказа Западного управления министерства образования и науки Самарской области «О внесении изменений в приказ Западного управления министерства образования и науки Самарской области от 31.03.2009 г. № 285 «Об утверждении Положения о порядке, видах и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Западного управлению общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста» от 20.01.2015 г. № 16. Стимулирующий фонд директора учреждения составляет не более 3 % от общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Настоящее положение разрабатывается образовательной организацией, согласовывается с Управляющим советом, первичными профсоюзными организациями Учреждения, принимается Общим собранием работников Учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

## **2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы)**

2.1. включает выплаты стимулирующего характера всем сотрудникам ОУ, в том числе директору ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань в размере не более 3 % от стимулирующего фонда.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы за месяц, квартал;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт ОУ, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

### **3. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад»**

3.1. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад», устанавливается в размере 28,3% от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и 23,2 % от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода на основании Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу Постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 690».

3.2. Стимулирующий фонд руководителя структурным подразделением составляет не более 10 % от общего стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам структурных подразделений распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- 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;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, дети раннего возраста, дети инвалиды и дети, посещающие разновозрастные группы), превышение плановой наполняемости групп) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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



образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

#### **4. Условия для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат**

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат, руководителю структурного подразделения «Детский сад» являются:

- стаж работы в должности не менее календарного года;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- положительные результаты в ходе экспертизы реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности ДОУ, необходимых для определения его вида и категории в рамках процедуры государственной аккредитации.

4.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат, педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4-ех месяцев;

Стороны договорились, что стимулирующие выплаты сохраняются

- при приеме работника по той же должности, если период его отсутствия по причине увольнения не превышал 6 месяцев;
- при приеме педагогических работников из другого ОУ с сохранением его стимулирующих выплат, если у работника нет перерыва в трудовой книжке;
- при переименовании должности или переводе на другую должность с выполнением схожих должностных обязанностей.
- отсутствие случаев травматизма детей (воспитанников) во время пребывания в учреждении, учащихся на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечания, выговора) по причине невыполнения должностной инструкции и нарушения условий трудового договора, нарушений, выявленные в ходе проверки контролирующими органами учреждения, надзорных органов, невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения, нарушения профессиональной этики педагогическим работником, повлекшее обращение родителей (законных представителей) и обучающихся.

#### **5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат**

5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат, являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань;
- 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 аккредитации;
- неудовлетворительные результаты заключения (внешней рецензии) документов о соответствии Федеральным государственным образовательным стандартам;
- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время нахождения в образовательном учреждении, во время которой ответственность за жизнь

и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся по истечении действия дисциплинарного взыскания;

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом по истечении действия дисциплинарного взыскания;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией ГБОУ по распределению стимулирующих выплат (доплат) виновности работника приказом директора по согласованию с управляющим советом ГБОУ;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

## **6. Порядок установления выплат (надбавок), кроме премий и доплат**

6.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, педагогическим работникам, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заведующему хозяйством школы, секретарю, специалисту по охране труда, инспектору по кадрам и всему вспомогательному и обслуживающему персоналу школы устанавливаются по результатам работы по окончании календарного года на 01 января (период январь-декабрь текущего года) в соответствии с критериями эффективности (качества) работы.

6.2. Количество баллов устанавливается на одно физическое лицо.

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

6.4. Эффективность (качество) работы заместителей директора по УВР для установления выплат (надбавок), кроме премий и доплат, оценивается путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

6.5. Педагогические работники школы предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда один раз в год по итогам окончания календарного и учебного года до 12 января.

6.6. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе представляют директору учреждения листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения по итогам учебного и календарного года в срок до 12 января.

6.7. Обслуживающий персонал школы представляют заведующему хозяйством учреждения листы самоанализа в соответствии с критериями оценки эффективности труда по итогам календарного года в срок до 12 января.

6.8. Стимулирующие выплаты (надбавки), кроме премий и доплат, педагогическим работникам структурных подразделений, старшему воспитателю, воспитателю, медицинским работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям, бухгалтеру, специалисту по закупкам, заведующему хозяйством структурного подразделения и всему вспомогательному и обслуживающему персоналу школы и структурных подразделений и иным работникам учреждения устанавливаются по итогам работы один раз в год по окончании календарного

года на 01 января (период январь-декабрь текущего года) в соответствии с критериями эффективности (качества) работы. Стимулирующие выплаты (надбавки), кроме премий и доплат, руководителю структурного подразделения «Детский сад» назначаются с 01 февраля по 31 января следующего года.

6.9. Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по закупкам, заведующий хозяйством, секретарь, инспектор по кадрам, специалист по охране труда представляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе листы самоанализа и при необходимости аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по обеспечению организации образовательно-воспитательной деятельности учреждения по итогам календарного года в срок до 12 января.

6.10. Педагогические работники структурных подразделений, медицинские работники, помощники воспитателя, заведующий хозяйством структурного подразделения и весь вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурных подразделений представляют руководителю структурного подразделения «Детский сад» листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по итогам календарного года до 12 января.

6.11. Формы листов самоанализа разрабатывается комиссиями, в состав которой входят представители администрации, председатели профсоюзных комитетов, представители работников Учреждения и утверждаются приказом директора учреждения.

6.12. Размер и порядок выплат (надбавок), кроме премий и доплат, руководителю структурного подразделения «Детский сад» (далее руководитель структурного подразделения) устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы: 30-40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ; 41-50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ; 51-60 баллов – 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ; 61 -69 баллов – 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ; 70 баллов и более – 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ; (утверждены приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»).

## **7. Расчет установления выплат (надбавок), кроме премий и доплат работникам структурного подразделения**

7.1. Расчет стоимости одного балла при начислении стимулирующей части ФОТ работникам структурного подразделения производится следующим образом:

Стимулирующая часть ФОТ составляет 28,3% от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и основных адаптированных программ общеобразовательных программ дошкольного образования и 23,2 % от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода.

Из стимулирующей части ФОТ:

Не более 10% - на руководителя структурного подразделения

Не более 3% - директору учреждения

87 %- на прочих сотрудников учреждения, из них:

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

- не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- не менее 13% 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, дети раннего возраста, дети инвалиды и дети, посещающие разновозрастные группы), превышение плановой наполняемости групп);
- не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на ежемесячные надбавки за выслугу лет.
- на ежемесячную надбавку за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Количество баллов работников структурного подразделения, относящихся к одному из блоков стимулирующей части ФОТ, складывается из суммы баллов каждой категории работников по блокам, умноженной на количество должностей каждой категории согласно штатному расписанию.

## **8. Расчет стоимости одного балла при начислении стимулирующей части ФОТ работникам школы**

8.1. Расчет стоимости одного балла при начислении стимулирующей части ФОТ работникам школы производится после распределения базового и специального фондов установления руководителем ежемесячных выплат согласно приказов, издаваемых на 01 января и 01 сентября. Оставшаяся часть стимулирующего фонда делится на количество баллов, полученное следующим расчетом:

Для педагогических работников школы: количество штатных единиц педагогических работников \* максимальное количество баллов по данным должностям согласно коллективному договору. По должности учитель в расчет берется количество физических лиц по состоянию на 01 января и 01 сентября

Для прочего персонала: количество штатных единиц АХП и МОП \* максимальное количество баллов

8.2. Все расчеты одного балла отдельно по школе и по структурным подразделениям, листы оценивания эффективности (качества) работы для педагогических, медицинских работников и административно – управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала утверждаются приказом директора учреждения.

8.3. Этот показатель (денежный вес одного балла) умножается на сумму баллов конкретного работника учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат конкретного работника учреждения на текущий период.

## **9. Сроки представления информации о показателях деятельности работников**

9.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат (доплат) в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, разрабатывают проект приказа по учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору учреждения до 17 января.

9.2. Главный бухгалтер совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат надбавку за результативность и качество работы (эффективность труда) рассматривает представленные материалы бухгалтеров школы и структурных подразделений, заведующего хозяйством школы и направляет их на согласование директору в срок до 17 января.

9.3. Руководитель структурного подразделения «Детский сад» в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников структурных подразделений, разрабатывают проект приказа по учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору учреждения до 17 января.

9.4. Директор Учреждения предоставляет управляющему совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения в срок до 18 января. Управляющий совет рассматривает представленные материалы до 20 января.

9.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

9.6. Директор издает приказ об установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) стимулирующих выплат на основании предложений, представленных управляющим советом, в срок до 20 января.

## **10. Критерии для определения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)**

### **10.1. Критерии для определения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>		
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	По итогам календарного года	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 0,5 балл; по двум предметам - 1 балла; по трем и более предметам – 1,5 балла	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	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% - 0,5 балл 76-100% - 1 балла	По итогам календарного года	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 балла	По итогам календарного года	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100% - 1 балла	По итогам календарного года	2

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
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	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	2
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 100% - 1 балла	По итогам календарного года	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 100% - 1 балла	По итогам календарного года	2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 1 балл	По итогам календарного года	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 1 балла	По итогам календарного года	2
1.13	Наличие положительной динамики 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	По итогам календарного года	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	1
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	По итогам	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
		календарно го года	
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	По итогам календарно го года	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 0,5 балл, 90% и более - 1 балла	По итогам календарно го года	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 0,5 балл; 21% и более – 1 балла	По итогам календарно го года	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	По итогам календарно го года	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	По итогам календарно го года	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	По итогам календарно го года	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	По итогам календарно го года	2
<b>Итого:</b>			<b>44</b>
<b>2</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>		
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	По итогам календарно го года	1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет</i>	По итогам календарно го года	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
	<i>МОИНСО</i>		
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	По итогам календарного года	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	По итогам календарного года	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	По итогам календарного года	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	По итогам календарного года	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	По итогам календарного года	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	По итогам календарного года	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	По итогам календарного года	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	По итогам календарного года	1



№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	По итогам календарного года	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	По итогам календарного года	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	По итогам календарного года	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	По итогам календарного года	1
<b>Итого:</b>			17
3	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>		
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	По итогам календарного года	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	По итогам календарного года	2
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам календарного года	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 -	По итогам календарного года	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	1 балл		
<b>Итого:</b>			<b>5,5</b>
<b>4</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>		
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	По итогам учебного года	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)	По итогам учебного года	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	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	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, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
<b>Итого:</b>			<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	По итогам календарного года	3
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	По итогам календарного года	2
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	По итогам календарного года	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
5.4.	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	По итогам календарного года	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	По итогам календарного года	2
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	По итогам календарного года	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	По итогам календарного года	2
<b>Итого:</b>			<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>		
6.1.	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, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	По итогам календарного года	1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	По итогам календарного года	1,5
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	По итогам календарного года	1
<b>Итого:</b>			<b>4,5</b>
<b>7</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей:	По итогам календарного года	2

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	го года	
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	По итогам календарного года	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 – 2 балла	По итогам календарного года	2
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, выше -2 балла	По итогам календарного года	2
<b>Итого:</b>			<b>11</b>
<b>ВСЕГО:</b>			<b>100</b>

Примечание: заполняются те значения по критериям, которые вынесены в должностные обязанности и по которым непосредственно выполнялась трудовая функция.

**10.2. Критерии для определения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, в том числе выполняющих функции классного руководителя**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Срок оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) В соответствии с уровнем образования	сохранение – 0,5 баллов; положительная динамика – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической	Снижение – 0,5	По итогам	1

	задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	баллов; отсутствие – 1 балл	учебного года один раз в год	
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования на уровне и выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	На уровне и выше, чем в среднем по ОУ -1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответств ие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.6.	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»	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответст вие и выше – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.8.	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%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балла	По итогам учебного года один раз в год	1
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие -1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.12	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Положитель ная динамика –	По итогам учебного	1

		1 балл	года один раз в год	
1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – Или отсутствие 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.14	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%-1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.15	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%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.16	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.17	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	От 51 % до 74% -1 балл От 75 и выше – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.18	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 1,5 балла; Региональный уровень – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.19	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	Имеет положительную динамику, но не превышает	По итогам учебного года один раз в год	1

		средних значений по ОО – 0,5 балл, выше, чем по ОО – 1 балл		
1.20	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	На уровне – 0,5 балл; Выше - 1 балла	По итогам учебного года один раз в год	1
1.21.	Доля обучающихся по результатам мониторинга функциональной грамотности, имеющих 3-4 уровень, составляет 40% и более и имеющих 5-6 уровень – 11 % и более	1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.22	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
<b>Итого</b>				<b>25 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
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 (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 1,5 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 1,5 балла; Всероссийский	По итогам учебного года один раз в год	3

		(международный) уровень – 3 балла		
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, в т.ч. выполняющий роль классного руководителя, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (школьный уровень)	Школьный уровень Победитель – 1 балл (но не более 3 баллов) Призер – 0,5 (но не более 2 баллов)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем-предметником в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балл за каждого обучающегося при наличии сертификата участника	По итогам учебного года один раз в год	1
2.6	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше показателя ОО – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.7	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	На уровне и выше показателя ОО – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
<b>Итого</b>				<b>13 баллов</b>
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
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	на уровне ОО или имеет положитель	По итогам учебного года один	1



	с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся на уровне ОО или имеет положительную динамику	ьную динамику - 1 балл	раз в год	
3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл		1
<b>Итого</b>				<b>3 балл</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балл; Региональный (Всероссийский) – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балл; Региональный (Всероссийский) – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Наличие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
4.4	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Наличие 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
<b>Итого</b>				<b>8 баллов</b>
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного	Отсутствие – 1 балл	По итогам	1

	процесса		учебного года один раз в год	
5.2	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя (классного руководителя) из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	Положительная динамика (10%-20%) -1 балл Более 21 % - 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
5.4	Эффективное и безопасное (в соответствии с СанПиН) использование учебного оборудования, учебно-лабораторного оборудования, инвентаря, сохранность имущества	1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
<b>Итого</b>				<b>5 балла</b>
<b>ВСЕГО</b>				<b>50 балл</b>

### 10.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы других педагогических работников

#### 10.3.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-организатора, педагога дополнительного образования

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	4	5
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 75%-79% - 1 балла; 80% и более – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 90 - 100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.7.	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) 80% и более – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1

	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1.	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) окружной уровень до 50% - 1 балла более 50% - 2 балл областной уровень и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном окружной уровень до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла областной уровень – 3 чел. и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) Уровень ОО до 5% - 0,5 балла; 5%-10% - 1 балла; свыше 10% - 2 балл окружной уровень и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период В соответствии с декомпозированными показателями – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.6.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период свыше 50% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>11 баллов</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования	По итогам	2

	образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 50% - 1 балла более 50% - 2 балл	учебного года один раз в год	
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на уровне ОО (сайт, соцсети) – 1 балл выше уровня ОО (сайт «Навигатор», средства массовой информации) – 2 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	2
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) школьный уровень – 1 балла окружной уровень – 2 балл региональный уровень – 3 балла всероссийский (международный) уровень – 4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.2.	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 – 1 балла; на постоянной основе в течение календарного года 1,5 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период да (наличие) – 1 -1,5 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участник – 0,5 балла лауреат, призер окружной уровень – 1-2 балл лауреат, призер областной уровень и выше – 3-4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые	По итогам учебного года один раз в год	2

	мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) уровень ОО – 1 балла окружной уровень и выше – 1,5 -2 балл (баллы могут суммироваться)		
	<b>Итого</b>		<b>13 балла</b>
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла		2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
	<b>ВСЕГО</b>		<b>36 балла</b>

Примечание: при наличии большого количества победителей и призеров соревнований, конкурсов, фестивалей по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе, итоговое количество баллов у учителя, подготовившего обучающихся, может быть более 36 баллов

### 10.3.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы социального педагога

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	По итогам учебного года один раз в год	1
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	По итогам учебного года один раз в год	1
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	По итогам учебного года один раз в год	1
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	По итогам учебного года один раз в год	1
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	По итогам учебного года один раз в год	1

	<b>Итого</b>		<b>6 балла</b>
<b>2</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета 85%-99% - 1 балла; 100% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла всероссийский уровень – 3 балла (учитывается наивысший уровень)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 50% - 1 балла более 50% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях,	По итогам учебного года один раз в год	2

	в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на уровне ОО (сайт, соцсети) – 1 балл выше уровня ОО (сайт «Навигатор», средства массовой информации) – 2 балл (баллы могут суммироваться)		
	<b>итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) школьный уровень – 1 балла окружной уровень – 2 балл региональный уровень – 3 балла всероссийский (международный) уровень – 4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.2.	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 – 1 балла; на постоянной основе в течение календарного года 1,5 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период да (наличие) – 1 -1,5 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участник – 0,5 балла лауреат, призер окружной уровень – 1-2 балл лауреат, призер областной уровень и выше – 3-4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) уровень ОО – 1 балла окружной уровень и выше – 1,5 -2 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	2
	<b>Итого</b>		<b>13 балла</b>
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла		2

5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
	<b>ВСЕГО</b>		<b>36 балла</b>

### 10.3.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	4	5
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере 20%-39% - 0,25 балл; в эмоционально-волевой сфере 40%-59% - 0,5 балла; в общении 60% и более – 1 балл (баллы по каждой сфере суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1-2 балл; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1 балл Баллы суммируются	По итогам учебного года один раз в год	3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей: 60-70% - 0,5 балла; 71-85% - 1 балла; свыше 85% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии участник – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	3



	победитель, призер – 2-3 балла (учитывается наивысший результат)		
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 76-85% - 2 балла; 61-75% - 1 балла; свыше 85% - 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 76-85% - 2 балла; 61-75% - 1 балла; свыше 85% - 3 балл	По итогам учебного года один раз в год	3
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 76-85% - 2 балла; 61-75% - 1 балла; свыше 85% - 3 балл	По итогам учебного года один раз в год	3
1.9.	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией	По итогам учебного года один раз в год	1
1.10.	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	По итогам учебного года один раз в год	1
1.11.	Вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>24 балла</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
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)	По итогам учебного года один раз в год	1
2.2.	Своевременное обновление раздела «школьная психологическая служба» на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>2 балла</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства участник – 1 балла лауреат, призер – 2-3 балл	По итогам учебного года один раз в год	3
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО для работников ОО – 1 балла с участием работников других ОО – 2 балл (баллы не суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	2
3.3.	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, баллы не суммируются): окружной уровень – 1 балла региональный уровень и выше – 2 балл (учитывается наивысший уровень)	По итогам учебного года один раз в год	2

3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балла региональный уровень и выше – 2 балл (учитывается наивысший уровень)	По итогам учебного года один раз в год	2
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы методические рекомендации; методическое пособие -1	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>10 баллов</b>
	<b>ВСЕГО</b>		<b>36 баллов</b>

#### 10.3.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	4	5
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
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): по разделу «звукопроизношение» 20%-39% от числа обучающихся – 0,25 балла по разделу «развитие фонематических процессов» 40%-59% от числа обучающихся – 0,5 балла по разделу «развитие слоговой структуры слова» 60% и более от числа обучающихся – 1 балл по разделу «развитие лексического строя речи» 60% и более от числа обучающихся – 1 балл по разделу «развитие грамматического строя речи» (баллы по разделам суммируются) по разделу «развитие связной речи»	По итогам учебного года один раз в год	6
1.3.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» 10%-19% от числа обучающихся – 0,25 балла; по разделу «развитие фонематических процессов» 20%-29% от числа обучающихся – 0,5 балла; по разделу «развитие слоговой структуры слова» 30% и более от числа обучающихся – 1 балл по разделу «развитие лексического строя речи» 30% и более от числа обучающихся – 1 балл по разделу «развитие грамматического строя речи» (баллы по разделам суммируются) по разделу «формирование письменной речи»	По итогам учебного года один раз в год	6
1.4.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-	По итогам учебного года	4

	дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	года один раз в год	
	по разделу «физическое развитие» 20%-39% от числа обучающихся – 0,25 балла по разделу «сенсорное развитие» 40%-59% от числа обучающихся – 0,5 балла по разделу «познавательное развитие» 60% и более от числа обучающихся – 1 балл (баллы по разделам суммируются)		
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 – 0,5 балла региональный уровень и выше – 1 балл (учитывается наивысший уровень)	По итогам учебного года один раз в год	1
1.6.	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 балла; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
1.7.	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 балла; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
1.8.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балла; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	4
1.9.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) - 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>26 балл</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
2.1.	Ведение специалистом раздела на официальном сайте образовательной организации или сайта в сети Интернет с	По итогам учебного года	1

	актуальным образовательным контентом нет – 0 баллов да – 1 балл	года один раз в год	
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 баллов; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 баллов; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) участник – 0,5 балла лауреат, призер, окружной уровень – 1-2 балл лауреат, призер областной уровень и выше – 2-3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	По итогам учебного года один раз в год	1
3.3.	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 – 1 балла региональный уровень и выше – 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>ВСЕГО</b>		<b>36 балла</b>

### 10.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-библиотекаря

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	4	5
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников) до 50% - 1 балла; свыше 50 % - 2 балл;	По итогам учебного года один раз в год	2
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 – 1 балла; свыше 75% от общего количества обучающихся – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
1.3.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия,	По итогам учебного года один раз в год	2

	направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 1 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балл	раз в год	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>7 балла</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) Школьный уровень – 0,5 балла; окружной уровень – 1 балл; областной уровень и выше – 2 балл свыше 3-х человек окружной уровень – 2 балл областной уровень и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.2	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 (в зависимости от уровня) Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
2.3	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
	<b>Итого</b>		<b>9 балла</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 5-ти разработок – 1 балл; свыше 5-ти разработок – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно	По итогам учебного года	1

	действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период да (наличие) – 1 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	года один раз в год	
3.3.	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)	По итогам учебного года один раз в год	1
3.4.	Своевременное обновление раздела «школьная психологическая служба» на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	По итогам учебного года один раз в год	1
	<b>Итого</b>		<b>5 балла</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне ОО – 1 балла на уровне округа и выше – 2-3 балл (баллы не суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	3
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) призер окружного конкурса – 2 балла победитель окружного конкурса – 3 балла призер зонального и регионального конкурса – 4 балла	По итогам учебного года один раз в год	4
4.3	Наличие у педагога-библиотекаря благодарности за отчётный период (в зависимости от уровня) 1-3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
4.4	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	По итогам учебного года один раз в год	1
4.5	Наличие у педагога-библиотекаря 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 Наличие – 1-2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
	<b>Итого</b>		<b>13 баллов</b>
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>		
5.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у педагога-библиотекаря во время образовательного процесса Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
5.2	Эффективное и безопасное (в соответствии с СанПиН) использование учебного оборудования, учебно-лабораторного оборудования, инвентаря, сохранность имущества	По итогам учебного года один раз в год	1

	раз в год	
<b>Итого</b>		<b>2 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>36 баллов</b>

**10.6. Критерии для определения надбавки за результативность и качество работы  
(эффективность труда) главного бухгалтера, бухгалтера**

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Главный бухгалтер	Эффективность организации бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности	По итогам календарного года	До 10 баллов
	Уровень исполнения Плана ФХД за отчетный период (год) не ниже 95%		До 10 баллов
	Своевременный контроль за экономным использованием материальных ресурсов		До 5 баллов
	Обеспечение и контроль своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды		До 10 баллов
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года		До 10 баллов
	Отсутствие нарушений действующего законодательства по проверкам внешним и внутреннему финансовому контролю		До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников учреждения		До 5 баллов
<b>Итого</b>			<b>55 баллов</b>

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Бухгалтер	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств бюджетного учреждения	По итогам года	до 10 баллов
	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	По итогам года	до 10 баллов
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	По итогам года	до 10 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам года	до 10 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По итогам года	до 5 баллов
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, выполнение графика документооборота	По итогам года	до 5 баллов
<b>Итого</b>			<b>50 баллов</b>

### 10.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Заведующий хозяйством	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам года	До 5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	По итогам года	До 3 баллов
	Обеспечение координации деятельности с бухгалтерией по вопросу выполнения ФЗ -44 (правильность оформления, своевременность заключения, правильность проведения)	По итогам года	До 10 баллов
	Выполнение программы по энергосбережению	По итогам года	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам года	1 балл
	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	до 8 баллов
<b>Итого</b>			<b>38 баллов</b>

### 10.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы секретаря, специалиста по охране труда, инспектора по кадрам

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
секретарь	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам кадрового делопроизводства	По итогам года	До 10 баллов
	Выполнение графика документооборота всего ОУ, сроков доведения электронной почты и приказов под роспись	По итогам года	До 10 баллов
	Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных, обеспечивающих деятельность учреждения	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 3 баллов
	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	По итогам года	До 2 баллов
<b>Итого</b>			<b>30 баллов</b>

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Специалист по охране труда	Отсутствие нарушений техники безопасности со стороны сотрудников	По итогам года	До 5 баллов



	Отсутствие нарушений по итогам проверок по вопросам охраны труда в учреждении	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие травматизма сотрудников	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации	По итогам года	До 5 баллов
<b>Итого</b>			<b>30 баллов</b>

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
Инспектор по кадрам	Отсутствие нарушений по итогам проверок по вопросам делопроизводства в учреждении	По итогам года	До 5 баллов
	Выполнение графика документооборота. Качественное предоставление запрашиваемой информации.	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие ошибок при заключении трудовых договоров с работниками и дополнительных соглашений к ним (изменений, дополнений по условиям труда и оплаты), ознакомление с нормативной документацией	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации	По итогам года	До 5 баллов
	Качественное ведение документации по кадрам		До 5 баллов
<b>Итого</b>			<b>30 баллов</b>

#### 10.9. Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала учреждения (школы)

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 3 баллов
	Отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций, обеспечение безопасных условий в учреждении	По итогам года	До 3 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 2 баллов
	За сохранность инвентаря и оборудования	По итогам года	До 2 баллов
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
Уборщик служебных помещений	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 5 баллов
	За сохранность инвентаря и оборудования, рациональное расходование материалов	По итогам года	До 3 баллов

	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 2 баллов
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
дворник	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 5 баллов
	За сохранность инвентаря и оборудования, рациональное расходование материалов	По итогам года	До 3 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 2 баллов
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
сторож	Качественное обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей, правил техники безопасности	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 1 баллов
	Качественное ведение документации	По итогам года	До 4 баллов
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
вахтер	Качественное обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей, правил техники безопасности	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 1 баллов
	Качественное ведение документации	По итогам года	До 5 баллов
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

<b>Должность</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания</b>
гардеробщик	Качественное обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	По итогам года	До 4 баллов
	Отсутствие замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 4 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 2 баллов

	администрации учреждения		
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

**11. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективность труда) работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань для определения стимулирующих выплат**

**11.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад»**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>		
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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	По итогам календарного года	3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	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.	По итогам календарного года	6
<b>Итого:</b>			<b>19</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>		
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	По итогам календарного года	5

	более 24% - 5 баллов		
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)	По итогам календарного года	4
<b>Итого:</b>			<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>		
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	По итогам календарного года	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 ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	По итогам календарного года	3
<b>Итого:</b>			<b>18</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
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)	По итогам календарного года	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)	По итогам календарного года	5
4.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам календарного года	6

4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	По итогам календарного года	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.	По итогам календарного года	4
<b>Итого:</b>			<b>30</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
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	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	По итогам календарного года	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	По итогам календарного года	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	5
<b>Итого:</b>			<b>24</b>
<b>ВСЕГО:</b>			<b>100</b>

#### Примечание

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

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

#### 11.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста, старшего воспитателя структурного подразделения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

- выплаты **54%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников (период оценивания – год):

№ пункта	Критерии	Максимальное количество баллов
1.1.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балла; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.2.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня) На уровне городского, образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.3.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними	3

	<p>организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)  На уровне городского, образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне – 2 балла;  На всероссийском уровне – 3 балла.</p>	
1.4.	<p>Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)  На уровне ДОО – 1 балла  на уровне образовательного округа – 2 балла;  На региональном уровне – 3 балла.</p>	3
1.5.	<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)  На уровне образовательного округа – 1 балла;  На региональном уровне – 2 балла;  На всероссийском уровне – 3 балла.</p>	3
1.6.	<p>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)  На образовательном уровне:  призер – 0,5 балл;  победитель – 1 балла;  на региональном уровне:  призер – 2 балла;  победитель – 3 балла;  на всероссийском уровне:  призер – 4 балла;  победитель – 5 балла.</p>	5
1.7.	<p>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период  до 90% - 2 балла;  91%-100% - 3 балла.</p>	3
1.8	<p>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период  свыше 33% - 2 балла</p>	2
1.9.	<p>Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)  На уровне ДОО – 1 балл;  На уровне образовательного округа – 2 балла;  На региональном уровне – 3 балла;  На всероссийском уровне – 4 балла.</p>	4
1.10.	<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)  На образовательном уровне – 1 балл;  на региональном уровне – 2 балла;  на всероссийском уровне и выше – 3 баллов.</p>	3
1.11.	<p>Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:  участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл;  участие во втором (очном) этапе – 2 балла;</p>	3

	победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	
1.12.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): Участие – 1балл; Призер, лауреат, победитель – 2 балла. (баллы могут суммироваться)	2
1.13.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период Да (не имеются) – 2 балла; Нет (имеются) -0 баллов.	2
	<b>Всего:</b>	<b>39 баллов</b>

- Выплаты из 13 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными дети с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое):

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
2.1.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 2 балла	2
	<b>Всего:</b>	<b>2 балла</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>41 балл</b>

### 11.3. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников структурного подразделения, для определения стимулирующих выплат:

- Выплаты из 54% стимулирующей части ФОТ воспитателям и иным педагогическим работникам (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников период оценивания - год:

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
<b>Воспитатель</b>		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5балла; соответствует – 1 балл; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход– 2	2



	балла.	
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20% - 24% - 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% - 3 балла.	3
1.4.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	1
1.5.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
1.6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (инфоповод): 10 шт. за год – 0,5 балла; 11 -18 и более шт. за год – 1 балл;	1
1.7.	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): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.	2
1.8.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - уровень округа (очно)- призер 1 балла; победитель – 2 балла; - уровень региона (зональный) – призер -3 балла; победитель -4 баллов.	4
1.9.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: Уровень ДОО – 0,5 балла; Уровень округа – 1 балл; Уровень региона – 2 балла; Уровень РФ, международный – 3 балла.	3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона, РФ – 1 балл.	1
1.11.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных	2

	конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): Участие – 1 балл; Призер, лауреат, победитель – 2 балла.	
1.12	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1балл; во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	3
1.13.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (сверх чека).	1
1.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.15	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% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.	3
1.16	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.17	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 – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
	<b>Всего:</b>	<b>34 балла</b>
<b>Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</b>		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5балла; соответствует – 1 балл; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 балла.	2
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20% - 24% - 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% - 3 балла.	3
1.4.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной	1

	направленностей	
1.5.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
1.6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (инфоповод): 10 шт. за год – 0,5 балла; 11 -18 и более шт. за год – 1 балл;	1
1.7.	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): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.	2
1.8.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - уровень округа (очно)- призер 1 балла; победитель – 2 балла; - уровень региона (зональный) – призер -3 балла; победитель -4 баллов.	4
1.9.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: Уровень ДОО – 0,5 балла; Уровень округа – 1 балл; Уровень региона – 2 балла; Уровень РФ, международный – 3 балла.	3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона, РФ – 1 балл.	1
1.11.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): Участие – 1 балл; Призер, лауреат, победитель – 2 балла.	2
1.12	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1балл; во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	3
1.13.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного	1

	количества часов (сверх чека).	
1.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.15	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.16	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 – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
1.17	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% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.	3
	<b>Всего:</b>	<b>34 балла</b>
	<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>	
1.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом: -да (имеется)—1балл; - нет (не имеется) – 0 баллов.	1
1.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	2
1.3.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: Призер – 0,5 балла; призер – 1 балл; победитель (лауреат) – 2 балла; на региональном уровне: участник – 1 балл; призер – 2 балла; победитель (лауреат) – 3 балла; на всероссийском уровне: участник – 2 балла; призер – 3 балл; победитель (лауреат) – 4 балла;	4
1.4.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
1.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	2

	<p>На уровне ДОО – 0,5 балла  На уровне образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне и выше – 2 балла.</p>	
1.6.	<p>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)  На уровне образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне и выше – 2 балла.</p>	2
1.7.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях  На уровне ДОО – 0,5 балла;  На уровне образовательного округа – 1 балл;  На региональном уровне – 2 балла;  На всероссийском уровне – 3 балла.</p>	3
1.8.	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):  Создание – 0,5 балла;  создание и реализация – 1 балл;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла.</p>	2
1.9.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	1
1.10.	<p>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):  по разделу «звукопроизношение»  по разделу «развитие фонематических процессов»  по разделу «развитие слоговой структуры слова»  по разделу «развитие лексического строя речи»  по разделу «развитие грамматического строя речи»  по разделу «развитие связной речи»  20%-39% от числа обучающихся – 0,5;  40%-59% от числа обучающихся -1 балл;  60% и более от числа обучающихся – 2 балла.</p>	2
1.11.	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации</p>	2

	(обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	
1.12	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 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» по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	2
1.13.	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 – 2 балла.	2
1.14	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% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	3
1.15	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	3
1.16	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да (не имеются) – 1 балл; Нет (имеются) – 0 балла.	1

<b>Всего</b>		<b>33 балла</b>
<b>Педагог-психолог</b>		
1.1.	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) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.2.	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 – 1 балл; Нет – 0 балла.	1
1.3.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Участник – 1 балл; Лауреат – 2 балла; Призер – 3 балла.	3
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: призер – 0,5 балла; победитель – 1 балл; на региональном уровне: призер – 1,5 балла; победитель – 2 балла; на всероссийском уровне: призер – 2,5 балла; победитель – 3 балла.	3
1.5.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.7.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла;	3

	На всероссийском уровне – 3 балла.	
1.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	3
1.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (сверх чека)	2
1.10	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период 1 балл.	1
1.11	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) – 1 балл; - Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла; - 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
1.12	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	2
1.13	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	2
	Всего:	<b>32 балла</b>
<b>Педагог дополнительного образования</b>		
1.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	4
1.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»: в социальных сетях – 2 балла,	5



	в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период – 5 баллов	
1.3.	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)	2
1.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие -1 балл; призер, победитель – 2 балла	2
1.5.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	3
1.6.	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% - 2 балла; 80% и более – 4 балла.	4
1.7.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на региональном и всероссийском уровне – 1 балл	1
1.8.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл; 10-15% - 2, балла; свыше 15% - 3 балла	3
1.9.	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)	2
1.10.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие -1 балл;	2

	призер, победитель – 2 балла	
1.11.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
1.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
1.13.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2
	<b>Всего:</b>	<b>32 балла</b>

- Выплаты 20% от стимулирующей части фонда оплаты 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 (период оценивания – год)

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
<b>Старшая медицинская сестра</b>		
1.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
1.2.	Положительная динамика (сохранение) количества дней пребывания ребёнка в группе или в учреждении в среднем по группе или по ДОУ	3
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и работников по поводу конфликтных ситуаций	3
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
1.6.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
1.7.	Качественное проведение санитарно-просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников	2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>20 баллов</b>
<b>Помощник воспитателя, младший воспитатель</b>		
1.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
1.2.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1

1.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Бухгалтер</b>		
1.1.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств бюджетного учреждения	до 10 баллов
1.2.	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	до 10 баллов
1.3.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	до 10 баллов
1.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 10 баллов
1.5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	до 5 баллов
1.6.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, выполнение графика документооборота	до 5 баллов
	<b>ИТОГО:</b>	<b>50 баллов</b>
<b>Специалист по закупкам</b>		
1.1.	Своевременное и полное обеспечение потребности учреждения в продукции требуемого качества с оптимальными условиями ее предоставления (цена, качество, надежность)	До 10 баллов
1.2	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок и план-графика в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	До 5 баллов
1.3	Обеспечение эффективности процесса осуществления закупок (объем осуществленных закупок конкурентными способами не менее 30% от общего объема закупок)	До 5 баллов
1.4	Контроль процесса осуществления закупок (исполнения плана закупок не менее чем на 95%)	До 5 баллов
1.5	Отсутствие представлений надзорных органов по выявленным нарушениям законодательства в части ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ	До 5 баллов
	<b>ИТОГО:</b>	<b>30 баллов</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>		
1.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
1.3	Обеспечение координации деятельности с бухгалтерией по вопросу выполнения ФЗ -44 (правильность оформления, своевременность заключения, правильность проведения)	4
1.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	4
1.5	Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	4

1.6.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований	4
1.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	4
1.8	Выполнение программы по энергосбережению	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>31 балл</b>
<b>Повар</b>		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
1.2	Содержание инвентаря, оборудования в рабочем состоянии.	2
1.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Кухонный рабочий</b>		
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
1.2	Содержание инвентаря, оборудования в рабочем состоянии.	2
1.3	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Кладовщик</b>		
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
1.2	Отсутствие замечаний к качеству поставляемых продуктов питания	2
1.3	Качественное ведение документации.	2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша</b>		
1.1.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
1.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	3
1.2.	Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств	2

	<b>ИТОГО:</b>	<b>5 баллов</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий</b>		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
1.2.	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	2
1.3.	Оперативное и качественное выполнение заявок	2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>
<b>Сторож</b>		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	1
1.2	Качественное соблюдение пропускного режима	2
1.3	Оперативность действий в экстренных ситуациях	1
1.4	Качественное ведение документации	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>5 баллов</b>
<b>Вахтер</b>		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	1
1.2	Качественное ведение документации	1
1.3	Качественное соблюдение пропускного режима	2
1.4	Оперативность действий в экстренных ситуациях	1
	<b>ИТОГО:</b>	<b>5 баллов</b>
<b>Дворник</b>		
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	2
1.2	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	1
1.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	2
	<b>ИТОГО;</b>	<b>5 баллов</b>

- Выплаты из 13% стимулирующей части ФОТ воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования), за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп другое).

<b>№ пункта</b>	<b>Критерии</b>	<b>Общее количество баллов</b>
<b>Воспитатель</b>		
2.1.	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии (имеющие заключение ПМПК), дети – инвалиды, разновозрастные группы)	1
2.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): - 60-70% - 1 балл; - 70% и выше – 2 балла.	2
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на	1

	основе результатов ППк, ПМПк)	
2.4.	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% - 1 балл; 80%- 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	3
	<b>Всего:</b>	<b>7 баллов</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>41 балл</b>
<b>Помощник воспитателя</b>		
2.1.	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии (имеющие заключение ПМПк), дети – инвалиды, разновозрастные группы)	1
2.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за год от списочного состава группы): - 60-70% - 1 балл; - 70% и выше – 2 балла	2
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>3 балла</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>9 баллов</b>
<b>Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</b>		
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк)	2
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% - 1 балл; 80%- 89% - 2 балла; 90% и более – 3балла	3
2.3.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): До 70 % - 1 балл; Выше 70% - 2 балла.	2
	<b>Всего:</b>	<b>7 баллов</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>41 балл</b>
<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>		
2.1.	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) на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла.	3
2.2.	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% - 2 балла;	3

	свыше 85% - 3 балла.	
2.3.	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 – 2 балла.	2
	<b>Всего:</b>	<b>8 баллов</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>41 балл</b>
<b>Педагог-психолог</b>		
2.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39 - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более - 3 балла.	3
2.2.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла	3
2.3.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла	3
	<b>Всего:</b>	<b>9 баллов</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>41 балл</b>
<b>Педагог дополнительного образования</b>		
2.1	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	3
	<b>Всего:</b>	<b>3 балла</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>35 баллов</b>

12. Работникам Учреждения могут быть выплачены следующие премии по итогам работы (за месяц, квартал, год):

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (за месяц);
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда (за месяц, квартал);
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качество подготовки документов с последующей своевременной сдачей отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении от фактически отработанных дней при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

Порядок стимулирования и единовременного премирования определяется комиссией по распределению стимулирующего фонда ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань по ходатайству замдиректора по УВР, руководителя структурного подразделения, председателя профсоюзного комитета и согласуется с представительным органом работников. Каждый сотрудник, претендующий на получение премии по итогам работы за квартал, оформляет лист самоанализа согласно показателей и критериев премирования на 15 число крайнего месяца квартала.

Максимальный размер премии по итогам работы при наличии экономии ФОТ административно-управленческий персонал школы (главный бухгалтер, заместитель директора по УВР) до 50 000 руб., педагоги школы до 45 000 руб.

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

Старший воспитатель, педагоги структурных подразделений до 40 000 руб.

Вспомогательный персонал школы и структурных подразделений (бухгалтер, специалист по закупкам, секретарь, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра) до 40 000 руб.

Обслуживающий персонал школы и структурных подразделений до 20 тыс.руб.

Работникам, проработавшим неполный месяц, квартал начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде.

14. Премии за месяц и иные поощрительные выплаты за квартал директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения могут быть отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего структурного подразделения образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

15. Премии за месяц и иные поощрительные выплаты за квартал директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, руководителю структурного подразделения могут быть отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего структурного подразделения образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

16. Работникам Учреждения могут быть выплачены надбавка за интенсивность и напряженность работы за работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом объема выполняемых задач (школа и 3 структурных подразделения) и много направленности образовательного учреждения) в размере до 15 000 руб. следующим сотрудникам:

- бухгалтеру, специалисту по закупкам, инспектору по кадрам, секретарю, заведующему хозяйством

– сотрудникам за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 4000 руб.;

17. Учителям и другим педагогическим школы:



17.1. за результативное участие (победители и призеры) окружного тура предметных олимпиад в зависимости от количества призовых мест: победитель (и участник областного тура олимпиады) – до 1200 руб., призер (и участник областного тура олимпиады) – до 1000 руб. победитель (участия в областном туре не было) - до 1000 руб., призер (участия в областном туре не было) – до 700 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с января по декабрь текущего года.

17.2. за результативное участие (победители и призеры) окружного и регионального тура научно-практической конференции школьников по программе «Взлет» в зависимости от количества призовых мест: победитель (и участник областного тура конкурса) – до 1200 руб., призер (и участник областного конкурса) – до 1000 руб. призер (участия в областном туре не было) – до 700 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с сентября по август следующего за текущим годом.

17.3. За наличие выпускников уровня среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 81 и более баллов. За наличие выпускников уровня основного общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ отметку «отлично». Надбавка выплачивается за каждого выпускника в размере 200 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с сентября по август следующего за текущим годом.

17.4. За учащиеся 6-11 классов, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия, категория «Юниоры») до 2 000 руб. Надбавка устанавливается с момента очного участия приказом по учреждению на год;

17.5. за наличие победителей и призеров заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, утвержденных ежегодными приказами Министерства просвещения Российской Федерации до 2000 руб. Надбавка устанавливается с момента получения грамоты или приказа, устанавливается приказом по учреждению на год;

17.6. За выполнение декомпозированных целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности ОУ. Рассчитывается по баллам по показателям, утвержденным для премирования за месяц (квартал). Стоимость балла формируется из суммы, утвержденной на премирование, определяется из расчета суммы баллов, полученных всеми педагогическими работниками.

17.7. За выполнение показателей эффективности деятельности ОУ за месяц

17.8. За выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём работ, связанный с систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, в том числе в информационных системах, при организации дистанционного обучения) - до 10000 руб.;

17.9. педагогу-библиотекарю за интенсивность и напряженность работы, связанные с повышением качества выполняемых задач и организацией эффективного функционирования информационно-библиотечного центра;

- учителю за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём работ, связанный с систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, в том числе в информационных системах, при организации дистанционного обучения) - до 10000 руб.;

- педагогу-психологу за качественную организацию психолого-педагогического сопровождения обучающихся - до 10000 руб.

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями выплачивается премия при экономии установленных субсидий за выполнение целевых показателей эффективности деятельности по должности.

## **6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет**

6.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам школы по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225

6.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам школы по профессиональным квалификационным группам должностей «Работники физической культуры и спорта», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» устанавливается из стимулирующего фонда школы в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам школы устанавливается в размере

при выслуге от 3 до 10 лет – от 500 до 1000 руб.

при выслуге свыше 10 лет – от 1500 до 2000 руб.

6.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений из стимулирующей части фонда оплаты труда (не менее 13%).

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

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

### **13. Другие стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) и премии из экономии стимулирующей и базовой части ФОТ:**

В учреждении могут быть установлены другие виды доплат и надбавок, премий, направленных на решение задач, поставленных для решения образовательно-воспитательных задач.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

Работникам, проработавшим неполный месяц, квартал начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде.

Премии за месяц и иные поощрительные выплаты за квартал директору, руководителю структурного подразделения могут быть отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего структурного подразделения образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

#### **13.1. Критерии премирования за месяц, квартал, год замдиректора по УВР:**

- Участие в окружных, областных и др. конкурсах учреждения и замдиректора по УВР;
- Участие замдиректора по УВР в качестве докладчика на различных окружных, областных педагогических семинарах;
- Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления руководителю и в Западное управление установленной отчетности;

- Проведение окружных, областных семинаров, экзаменов на базе ГБОУ;
- Отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- Отсутствие представлений надзорных органов по итогам плановых и внеплановых проверок;
- Информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте и в социальных сетях образовательного учреждения;
- За качественное ведение работ в системе электронного модуля АСУ РСО, Образование;
- Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, методические объединения, Совет профилактики, Совет родителей, Совет обучающихся и др.);
- Качество учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- Качество обеспечения воспитательного процесса;
- Применение инновационных технологий в управленческой деятельности;
- Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- За качественное ведение работ в информационных системах;
- Развитие социального партнерства с профессиональными учебными заведениями, учреждениями культуры и спорта, предприятиями и другими организациями, учреждениями;
- За выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

### **13.2 Критерии премирования за месяц, квартал, год главного бухгалтера:**

- соответствие данных в электронных мониторингах;
- отсутствие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирующих финансовых органов в текущем квартале;
- расчетно-платежная дисциплина по расчетам с поставщиками и подрядчиками с подтверждением актов сверок;
- исполнение договорных обязательств;
- своевременное, качественное и достоверное предоставление запрашиваемой информации;
- эффективное использование средств, направленных на оплату труда работников учреждения;
- отсутствие представлений надзорных органов в адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в части Федерального закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";
- отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- отсутствие представлений надзорных органов по итогам плановых и внеплановых проверок;
- представление в установленные сроки:
  - 1) достоверной налоговой отчетности в ИФНС РФ, отчетности по страховым взносам в Пенсионный Фонд РФ, Фонд Социального страхования РФ, статистической отчетности в Росстат по Самарской области;
  - 2) достоверной отчетности в Управление образования;
    - обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, внебюджетных средств;
    - контроль документооборота на соответствие с приказами, распоряжениями, актами, коллективного трудового договора, положения об учетной политике учреждения;
    - за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

### **13.3. Критерии премирования за месяц, квартал руководителя структурного подразделения:**

- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- отсутствие обоснованных обращений сотрудников по вопросам нарушения законодательства в учреждении;
- отсутствие представлений надзорных органов в адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в отчетный период;
- отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей);
- участие в окружных, областных и др. конкурсах учреждения или его руководителя;
- проведение окружных спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, других мероприятий на базе структурного подразделения;
- проведение окружных, областных семинаров на базе структурного подразделения;
- участие руководителя, педагогов в качестве докладчиков на различных окружных, областных педагогических семинарах;
- сотрудничество учреждения с Краеведческим музеем (проведение музейных уроков, выставок), с библиотеками (проведение библиотечных часов), театром и др. учреждениями культуры и спорта;
- обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования;
- отсутствие замечаний по срокам, качеству и достоверности предоставления руководителю и в Западное управление установленной отчетности;
- отсутствие замечаний по проверкам внутреннего и внешнего контроля учреждения в соответствии с локальными актами, приказами учреждения;
- отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте образовательного учреждения (не реже одного раза в неделю);
- ведение и наполняемость информацией аккаунта в Твиттер;
- положительная динамика посещения занятий педагогов в сравнении с предыдущим периодом в целях проведения контроля за качеством педагогического и воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- процент занятости мест составляет 100 %;
- исполнение требований к организации питания, присмотра и ухода за воспитанниками согласно действующих норм СанПиН и локальных нормативных актов;
- за качественное функционирование дошкольного учреждения в соответствии с планом работы и планом контроля за деятельностью структурного подразделения при наличии справок и актов по результатам проверок;
- за качественное ведение работ в информационных системах: электронного модуля дошкольного образования АСУ РСО, Е-услуги. Образование;
- за организацию работы Ресурсного центра по приему воспитанников;
- увеличение количества дней, проведенных воспитанниками структурных подразделений в группах, по сравнению с предыдущим периодом.
- за организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.);
- увеличение доли воспитанников при реализации дополнительных общеобразовательных программ на базе своего структурного подразделения по сравнению с предыдущим периодом;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

#### **13.4. Критерии премирования за месяц, квартал старшего воспитателя**

- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- отсутствие обоснованных обращений сотрудников по вопросам нарушения законодательства в учреждении;
- отсутствие представлений надзорных органов в адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в отчетный период;

- участие в окружных, областных и др. конкурсах учреждения или его руководителя;
- проведение окружных спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей на базе структурных подразделений;
- проведение окружных, областных семинаров на базе структурных подразделений;
- участие руководителя, педагогов в качестве докладчиков на различных окружных, областных педагогических семинарах;
- сотрудничество учреждения с Краеведческим музеем (проведение музейных уроков, выставок), с библиотеками (проведение библиотечных часов), театром и другими учреждениями культуры и спорта;
- обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования;
- за качественное ведение работ в информационных системах: электронного модуля дошкольного образования АСУ РСО, АИС Кадры в образовании Самарской области;
- результативная работа с семьями обучающихся (воспитанников), стоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- отсутствие замечаний по срокам, качеству и достоверности предоставления руководителю и в Западное управление установленной отчетности;
- отсутствие замечаний по проверкам внутреннего и внешнего контроля учреждения в соответствии с локальными актами, приказами учреждения;
- отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте образовательного учреждения (не реже одного раза в неделю);
- положительная динамика посещения занятий педагогов в сравнении с предыдущим периодом в целях проведения контроля за качеством педагогического и воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- процент занятости мест составляет 100 %;
- исполнение требований к организации питания воспитанников согласно СанПиН и локальных нормативных актов;
- увеличение количества дней, проведенных воспитанниками структурных подразделений в группах, по сравнению с предыдущим периодом.
- за организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.);
- увеличение доли воспитанников при реализации дополнительных общеобразовательных программ на базе своего структурного подразделения по сравнению с предыдущим периодом;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.
- Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.

### **13.5. Критерии премирования за месяц, квартал, год педагогических работников школы**

- за результативное участие в акциях, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, в творческих конкурсах, олимпиадах, социальных проектах и др. мероприятиях, согласно перечню, утвержденному распоряжением МоиН СО на текущий период (очный, заочный): (в зависимости от уровня конкурса, участия или призового места и количества участвующих);
- за призовые места в очных конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Молодой учитель», «Наставник» и других конкурсах профессионального мастерства;
- за обобщение и распространение опыта работы (проведение открытых уроков (занятий), мастер-класс) на уровне округа и региона в соответствии с ФГОС;
- позитивные результаты участия в инновационных программах в соответствии с программой развития учреждения и программой эксперимента;

- эффективная работа творческих групп, МО, их практическая направленность и результативность;
- за высокое качество выполнения социально значимой деятельности .
- заместителю начальника за качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей;
- инициативность и творчество при проведении коллективных творческих дел во время учебного, внеучебного процесса,
- инициативность и творчество при проведении коллективных творческих дел во время работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей;
- организация школьного участия в проектах по развитию волонтерского движения на уровне образовательного округа, региона, РФ;
- организацию участия в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления на разных уровнях;
- за организацию выполнения нормативов комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО;
- Позитивная динамика обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО;
- за организацию участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры;
- за участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне муниципалитета, округа, региона;
- за проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен с предоставлением фото материалов и отзывов;
- за организацию тематических выставок;
- за организацию коллективных проектов и конкурсов;
- за организацию занятости обучающихся во время перемен, в т. двигательных;
- за организацию дежурства и обеспечение правил ПДД на перекрестке у школы;
- качественную работу с классом по сохранению библиотечного фонда учебников;
- организацию временного трудоустройства обучающихся во время школьных каникул;
- увеличение численности учащихся, организованных для посещения в городе Сызрани и Самарской области музеев, драматического театра, художественной галереи, зоопарка «Птичья дача», МБУ ДО «Детская школа искусств имени А.И. Островского», библиотек микрорайона;
- качественную организацию работы с обучающимися по формированию портфолио ученика в 1-11 классах;
- подготовку кабинета к проведению ОГЭ на базе школы, к началу учебного года;
- организация деятельности школьных СМИ;
- наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;
- активное участие в обновлении информационного наполнения и открытых и общедоступных информационных ресурсов;
- участие в составе экспертных комиссий, творческих и рабочих группах, жюри олимпиад, конкурсов;
- организация внутренней системы мониторинга психологического здоровья обучающихся;
- результативная работа с учащимися и семьями, стоящими на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних;
- позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся 1, 5 классов;
- качественное проведение индивидуальных профилактических консультаций и обработку мониторингов и диагностик,
- организация социального партнерства с организациями, частными лицами;
- организацию мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- привлечение внебюджетных средств (кроме средств за питание), направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса;

- образцовую организацию и содержание предметно-развивающей среды (учебные кабинеты, группы, музыкальный зал, спортивный зал, библиотека, компьютерные классы и т.д.);
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года,
- по итогам проверок учебных кабинетов по охране труда;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

### **13.6. Критерии премирования за месяц, квартал педагогических работников структурных подразделений:**

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, связанный с систематическим выполнением срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, в том числе при работе в информационных системах) - до 4000 руб.;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда- до 3000 руб.;
- за организацию участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и мероприятиях, организованных Западным управлением министерства образования и науки Самарской области и министерством образования и науки Самарской области с положительными отзывами- до 5000 руб.;
- за участие и призовые места педагогического работника по подготовке обучающихся (воспитанников) в творческих конкурсах, конкурсе Професионал 5+, олимпиадах, соревнованиях, социальных проектах и др. мероприятиях, организованных министерством образования и науки Самарской области или другими организациями, учреждениями на бесплатной основе (в зависимости от уровня конкурса, призового места и количества участвующих)- до 5000 руб.;
- за регистрацию воспитанников на сайте ВФСК ГТО (<https://www.gto.ru>) в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников свыше 20% до 2000 руб.;
- за качественную работу по ведению официальной страницы в социальной сети (ВКонтакте) – до 2000 рублей;
- за участие и призовые места в очных конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Учитель-дефектолог», «Учитель-логопед», «Педагог-психолог», «Наставник» и других конкурсах профессионального мастерства- до 8000 руб.;
- за обобщение и распространение опыта работы (проведение открытых занятий, мастер-класс) на уровне образовательного учреждения и округа в соответствии с ФГОС ДОО до 3000 руб.;
- качественная работа по формированию отчетно-планирующей документации педагога (план (программа) воспитательной работы с группой воспитанников, проведение наблюдений (мониторингов), в том числе с помощью электронных форм и др.) до 1000 руб.;
- позитивная динамика в социально-психологической адаптации воспитанников ДОО до 2000 руб.;
- за качественную организацию психолого-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников), имеющих статус ОВЗ до 3000 руб.
- раннее выявление и организация профилактических мероприятий с семьями «группы риска» до 1000 руб.;
- участие в обновлении информации на сайте учреждения (по направлениям: основные сведения, проекты, конкурсы, школьные мероприятия, фото отчеты о проведенных мероприятиях);
- эффективность работы по профессиональной самореализации педагога;
- за организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОО,
- за организацию мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)

- за организацию тематических выставок, коллективных проектов и конкурсов в структурных подразделениях «Детский сад»;
- за качественную организацию работы в яслях;
- за призовые места в конкурсах, организованных на базе структурного подразделения;
- положительные отзывы по использованию нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников;
- положительные результаты по итогам проведенных открытых мероприятий, направленных на соблюдение ПДД и ПБ;
- вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах;
- организация и участие в работе пилотных площадок окружного и (или) регионального значения;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за социально значимую деятельность;
- привлечение внебюджетных средств (кроме средств за питание), направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- по итогам проверок групповых по охране труда;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.
- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований;
- результаты участия (победитель, призер) воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) и иных конкурсов;
- положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента);
- включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий.

### **13.7 Секретарю, инспектору по кадрам, специалисту по охране труда**

#### **13.7.1. Критерии премирования за месяц, квартал инспектора по кадрам, секретаря**

- качественное ведение архивной документации и воинского учета;
  - отсутствие замечаний по ведению установленной документации для фонда социального страхования и пенсионного фонда РФ;
  - отсутствие нарушений по итогам ведомственного контроля, других внешних и внутренних проверок;
  - качественное и своевременное исполнение обязанностей по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя;
  - свод отчётной документации по всему ГБОУ по выполнению показателей государственного задания;
  - выполнение большого объема машинописных работ с рукописных машинописных и печатных оригиналов;
  - сопровождение сайта учреждения по общему и дошкольному образованию;
- за качественное ведение работ в системе электронного модуля АСУ РСО.

#### **13.7.2. Критерии премирования за месяц, квартал специалиста по охране труда**

- за организацию тематических выставок;
- отсутствие случаев детского травматизма и травматизма на рабочем месте;
- регулярное обновление и ведение страницы сайта;
- за организацию работы методического кабинета по охране труда;
- за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;



- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ОУ в социуме;
- отсутствие нарушений по итогам внешних и внутренних проверок, кроме ведомственного контроля;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

### **13.8. Бухгалтеру школы и структурных подразделений, специалисту по закупкам**

13.8.1. Критерии премирования за месяц, квартал бухгалтера школы и структурных подразделений, специалиста по закупкам:

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 15000 руб.
- участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг;
- содействие (предоставление информации, расчетов) в формировании публичных отчетов школы и структурных подразделений о деятельности учреждения за год в части информации расходов плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- проведение анализа и оценки значений показателей плана финансово-хозяйственной деятельности и его эффективности (с предоставлением расчетов);
- исполнение договорных обязательств с отсутствием жалоб от поставщика;
- обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, внебюджетных средств;
- отсутствие замечаний со стороны руководства к своевременности и правильности обработки первичной учетной документации;
- уменьшение или отсутствие замечаний и нарушений работы бухгалтерии по результатам проверок контролирующих финансовых органов в текущем периоде в сравнении с предыдущим периодом;
- публикация информации на общероссийских сайтах в установленные действующим законодательством сроки;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

### **13.9. Заведующему хозяйством школы и структурного подразделения**

Критерии премирования за месяц, квартал заведующему хозяйством школы и структурного подразделения

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) - до 10 000 руб.
- качественное ведение архивной документации;
- качественное и своевременное исполнение обязанностей по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя;
- отсутствие нарушений по итогам ведомственного контроля, других внешних и внутренних проверок;
- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ГБОУ в социуме;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;

- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

### **13.10. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений**

Критерии премирования за месяц, квартал рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы и структурных подразделений, дворнику школы и структурных подразделений, уборщику служебных помещений школы и структурных подразделений, помощнику воспитателя:

- за содержание учебных (групповых), спортивных (игровых) сооружений, в соответствии с нормативными требованиями;
- привлечение внебюджетных средств на приобретение оборудования, проведение ремонтных работ, подготовку ОУ к новому учебному году;
- положительные отзывы комиссии по приемке учреждения к новому учебному году;
- за эффективное взаимодействие с различными структурами, обслуживающей организацией по результатам устраненных замечаний;
- за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;
- за положительные итоги в ходе проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности образовательного учреждения;
- за участие в проводимых общественных мероприятиях на базе школы или структурных подразделений, формирующих положительный имидж учреждения;
- за соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоресурсов;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за активное участие в дежурстве на этажах школы;
- за сложность работы в ясельных и разновозрастных группах;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

### **13.11. Кладовщику**

Критерии премирования за месяц, квартал кладовщика структурного подразделения:

- за качественное обеспечение исполнения ФЗ-44 в рамках работы приемочной комиссии
- отсутствие замечаний режимного характера по итогам внутренних и внешних проверок питания воспитанников;
- за участие в проводимых общественных мероприятиях на базе школы или структурных подразделений, формирующих положительный имидж учреждения;
- за качественное ведение работы в электронной программе ФГИС «Меркурий ХС»;
- за качественную работу по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

### **13.12. Старшей медицинской сестре**

Критерии премирования за месяц, квартал старшей медицинской сестры:

- обеспечение совместной работы с организациями здравоохранения;
- за качественную подготовку медицинского кабинета к новому учебному году;
- отсутствие замечаний режимного характера по итогам внутренних и внешних проверок питания воспитанников,
- за участие в проводимых общественных мероприятиях на базе школы или структурных подразделений, формирующих положительный имидж учреждения.

– за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

### **13.13. Повару, кухонному рабочему, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту спецодежды**

Критерии премирования за месяц, квартал повара, кухонного рабочего, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ДОО в социуме;
- за качественную работу по благоустройству помещений и территории учреждения;
- положительные отзывы комиссии по приемке учреждения к новому учебному году;
- за соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоресурсов;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

### **13.14. Вахтеру, сторожу, гардеробщику, грузчику**

Критерии премирования за месяц, квартал вахтера, сторожа, гардеробщика, грузчика

- за положительные итоги в ходе проверок состояния охраны труда, выполнения программ по безопасности в образовательных учреждениях,
- за соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоресурсов;
- за качественную работу по благоустройству помещений и территории учреждения;
- положительные отзывы комиссии по приемке учреждения к новому учебному году;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

**Положение  
о распределении специального фонда  
оплаты труда работников**

## 1. Общие положения

1.1. Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников, далее по тексту «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Уставом ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань, Постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» и действующими Постановлениями Правительства Самарской области, приказами министерства образования Самарской области.

1.2. Фонд оплаты труда работников школы включает заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов и состоит из базового фонда оплаты труда работников, специального фонда оплаты труда работников, стимулирующего фонда оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда учреждения, определяемых работникам школы с учетом мнения представительного органа работников профсоюзного комитета (статья 144 ТК РФ):

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу родителями, за проверку тетрадей и письменных работ; за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортзалом и др.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации;

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

- доплаты за ведение документации, не включенной в перечень, утвержденной приказом Министерства Просвещения РФ от 21.07.2022 г. № 582

1.4. Размеры доплат и выплат, выплачиваемых работнику ОУ из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на расширенном заседании в присутствии администрации и председателя ПК школы на основании анализа объема работы и устанавливаются приказом директора при формировании тарификационных списков.

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Выплаты и доплаты устанавливаются на сроки с 01 сентября по 31 декабря, и с 01 января по 31 августа, но не более одного года в процентном отношении от оклада или в суммарном выражении.

1.6. Выплаты и доплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.7. Доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, невыполнении установленной работы, нарушениях трудовой дисциплины или при уменьшении финансовых средств.

1.8. Выплаты, носящие компенсационный характер для сотрудников школы (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) определяются в процентном отношении от оклада или в суммарном эквиваленте.

1.9. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске и другим причинам, выплаты и доплаты производятся за фактически отработанное время.

## **2. Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью**

### **2.1. за проверку тетрадей и письменных работ**

Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ устанавливаются в денежном выражении с учетом количества протарифицированных часов по предмету к базовой тарифной части заработной платы педагогических работников на период с 01 сентября по 31 декабря и с января по 30 июня.

2.2. Проверка письменных работ и выставление оценок в журнал осуществляется в соответствии с единым орфографическим режимом:

1-4 классов – тетради проверяются каждый день;

5-9 классов за проверку письменных работ:

– русский язык и литература (5-е классы – после каждого урока у всех учащихся, 6-е классы – в 1 полугодии – после каждого урока у всех учащихся, во 2 полугодии – после каждого урока у слабых учащихся, остальных – один раз в неделю, 7-9 -е классы – один раз в неделю, 10-11 классы – два раза в месяц);

– математика (5-е классы – после каждого урока у всех учащихся, 6-е классы – в 1 полугодии – после каждого урока у всех учащихся, во 2 полугодии – после каждого урока у слабых учащихся, остальных – один раз в неделю, 7-9-е классы – один раз в неделю, 10-11 классы – два раза в месяц);

– английский язык (5-е классы – после каждого урока у всех учащихся, 6-9-е классы – один раз в неделю, 10-11-е классы – два раза в месяц), тематические работы;

– история - проверочные, тематические, контрольные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц

– химия – проверочные, тематические, контрольные, лабораторные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– физика – проверочные, тематические, контрольные, лабораторные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– биология – проверочные, тематические, контрольные, лабораторные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– география - контрольные, тематические работы, контурные карты, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– ОБЖ – проверочные, проекты.

2.3. Размер доплаты за проверку тетрадей и письменных работ определяется в соответствии с набранными баллами по следующим критериям:

1	Периодичность проверки
2	Качество проверки
3	Объем проверяемой работы
4	Виды работ
5	Периодичность проверки у слабых учащихся
6	Соблюдение единого орфографического режима

7	Наличие выпускных классов 9, 11 классы
8	Своевременное выставление оценок в журнал за письменные ответы
9	Система работы над ошибками

Предмет	Сумма доплат в руб. в зависимости от количества протарифицированных часов
Русский язык и математика в начальной школе	От 500 до 2000
Русский язык и литература	От 500 до 3000
Математика, информатика	От 500 до 3000
Физика	От 300 до 2000
Химия	От 300 до 1500
Английский язык	От 300 до 2000
География	От 200 до 1000
Биология	От 200 до 1000
История, обществознание, право	От 200 до 1500
ОБЗР, предметы регионального компонента	От 200 до 500

#### 2.4. за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортзалом и др.)

Надбавка за заведование учебным кабинетом может выплачиваться после присвоения кабинету категории по результатам смотра кабинетов, который проходит один раз в два года. Данную проверку осуществляет созданная в школе комиссия. По итогам проверки доплата может быть изменена как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

Размер надбавки за заведование учебным кабинетом определяется в соответствии с набранными баллами по следующим критериям:

Критерии категоричности учебного кабинета	есть	частично	нет
Общее состояние кабинета. Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Исправная мебель.	1	0	0
Обеспечение сохранности и обновления технических средств обучения, пособий, демонстративных приборов, измерительной аппаратуры, лабораторного оборудования, спортивного инвентаря и других средств обучения	1	0	0
Озеленение кабинета	1	0	0
Паспорт кабинета, оформленный с указанием функционального назначения имеющегося в нем оборудования, приборов, технических средств, наглядных пособий и др.	1	0	0
Правила техники безопасности работы в кабинете	1	0	0
Журналы регистрации инструктажей по технике безопасности с учащимися	1	0	0
Расписание работы учебного кабинета (по основной образовательной программе; кружковых и факультативных занятий; индивидуально-групповых занятий с отстающими, одаренными учащимися и др.)	1	0	0
План работы кабинета на учебный год	1	0	0
Наличие необходимых инструкций по технике безопасности с учетом специфики кабинета	1	0	0

Библиотечные ресурсы. Учебные программы по предмету	1	0	0
Программы дополнительного образования по предмету (кружковых и факультативных занятий)	1	0	0
Перечень учебников, по которым работает учитель	1	0	0
Учебно-методическая литература	2	1	0
Материалы справочно-информационного, энциклопедического характера	2	1	0
Учебное оборудование кабинета. ТСО, приборы и инструменты, видеофильмы и др	2	1	0
Развивающая часть. Календарно-тематическое планирование, отражающее приемы и формы работы с учащимися, предусмотренные новой технологией	1	0	0
Банк исследовательских, проблемных, творческих заданий по предмету разного уровня сложности	2	1	0
Банк материалов для олимпиад по предмету (подборки)	2	1	0
Критерии оценки качества выполняемого проекта	1	0	0
Памятки, указания школьникам разного уровня учебной успеваемости	1	0	0
Дидактические материалы для отработки знаний, умений и навыков по содержанию обязательного минимума (по классам)	2	1	0
Раздаточный материал для диагностики качества обучения (по классам)	2	1	0
Дидактические материалы для организации работы с одаренными детьми	2	1	0
Руководство для практических и лабораторных работ (по предметам)	1	0	0
Работа с опасными и вредными производственными факторами	10	0	0

2.5. Размер доплаты устанавливается приказом директора школы один раз в год в соответствии с баллами.

Баллы	Доплата в рублях
От 7 до 14 баллов (нет категории)	500
От 15 до 20 баллов (первая категория)	800
От 21 до 28 баллов (высшая категория)	1000
Кабинеты обслуживающего труда, информатики и ИКТ, имеющие лаборантские (без категории)	500-800

2.6. доплаты за работу с родителями – от 100 руб. до 1000 руб.

2.7. использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения:

за проведение занятий с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения согласно приказу по ГБОУ: от 100 руб. до 1000 руб.;

2.8. доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

Деятельность, не предусмотренная должностными обязанностями	Период установления доплаты	Размер доплаты в руб.	Кому выплачивается



Руководитель МО учителей-предметников и классных руководителей и физической культуры	С 01.09. по 31.08.	От 1000 до 2000	Согласно приказу
Руководитель научного общества (НОУ)	С 01.09. по 30.06.	От 1000 до 2000	Согласно приказу
Руководитель спортивного клуба	С 01.09. по 30.06.	От 500 до 2000	Согласно приказу
Куратор предметов духовно-нравственной направленности и за совместную работу с Сызранской епархией Русской Православной Церкви	С 01.09. по 30.05.	От 500 до 2000	учитель, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Организация спортивно-массовых мероприятий	С 01.09 по 30.06.	От 500 до 2000	Учителя физической культуры
Организация культурно-массовых мероприятий	С 01.09 по 30.06.	От 500 до 2000	Учитель, Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Руководитель информационной службы (сайта)	С 01.09.по 31.08.	От 2000 до 4000	Учитель Инспектор по кадрам Заместитель директора Педагог дополнительного образования
Ответственный за работу социальных сетей	С 01.09.по 31.08.	От 2000 до 4000	Учитель Заместитель директора Педагог дополнительного образования
Ответственный за работу с прекурсорами	С 01.09 по 30.06.	От 500 до 1000	Учитель
Уполномоченный по ОТ	С 01.09 по 31.08.	От 500 до 1000 руб.	Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Общественный инспектор по охране детства	С 01.09. по 31.08.	От 500 до 1000 руб.	Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Руководитель школьного музея/ музейного уголка	С 01.09 по 31.08.	От 1000 руб до 3000 руб.	Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования педагог-библиотекарь
Руководитель школьной газеты	С 01.09 по 30.06.	От 500 до 2000 руб.	Учитель, педагог-организатор
Администратор АСУ РСО	С 01.09 по 31.08.	От 2000 до 5000 руб.	Учитель, заместитель директора по УВР

Ответственный работник по ГО	С 01.09 по 30.06.	От 500 до 1000 руб.	Учитель, заместитель директора по УВР
Диспетчер по расписанию	С 01.09 по 31.05.	От 1000 до 2000 руб.	учитель
Ответственный за формирование ежедневной и сводной отчетности по питанию	С 01.09 по 31.05.	От 2000 руб до 4000 руб.	Учитель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Ответственный за создание здоровьесберегающей среды	С 01.09. по 31.08	От 4000 до 8000 руб.	учитель, педагог-организатор, социальный педагог
Социально значимая работа	С 01.09. по 31.08	От 1000 до 4000 руб.	учитель, педагог-организатор, педагог-библиотекарь социальный педагог, педагог допобразования
Ответственный за профориентацию в школе	С 01.09. по 30.06	От 1000 руб. до 2000 руб.	учитель, педагог-организатор, социальный педагог
Ответственный за организацию работы волонтерского отряда	С 01.09. по 30.06	От 1000 руб. до 2000 руб.	учитель, педагог-организатор, социальный педагог
Руководитель детско-юношеских общественных объединений (по направлениям работы) ЮИД, Юнармия, Юный пожарный	С 01.09 по 31.06.	От 500 до 2000 руб.	Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Работа по озеленению школы и пришкольного участка	С 01.09 по 31.08.	От 500 до 2000 руб.	Учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
За выполнение работы лаборанта	С 01.09 по 31.05.	От 2000 до 3000 руб.	Учитель физики, Учитель химии
Педагогический работник-наставник	С 01.09 по 31.08.	От 500 до 1000 руб. ежемесячно за одного молодого специалиста	Учитель с высоким уровнем профессиональной подготовки, владеющий современными образовательными технологиями, способный эффективно применять их в практической профессиональной деятельности, при наличии собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе, успешного опыта воспитательной, методической работы, стаж педагогической

			деятельности не менее 8 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт
--	--	--	--

2.9. ежемесячные и разовые доплаты за ведение документации, не включенной в перечень, утвержденной приказом Министерства Просвещения РФ от 21.07.2022 г. № 582

наименование	Сроки оплаты	Сумма в руб. в месяц
Внесение сведений в лично дело ___ класса	июнь	100-200
Индивидуальная карта динамического наблюдения обучающегося с ОВЗ за каждого	С 01.09 по 31.05.	200-400
Таблица результатов ВПР, таблица устного собеседования 9 класс	февраль-апрель	100-300
Личное дело несовершеннолетнего, состоящего на профилактическом учете	С 01.09 по 31.05.	300-500
Ведение журналов по технике безопасности в кабинетах технологии, биологии, химии, физике, информатике, физической культуры	Сентябрь, январь	100
Ведение инструктажей по технике безопасности с обучающимися	С 01.09 по 31.05.	50-100
Таблица учета питающихся детей	С 01.09 по 31.05.	200-300
Протоколы родительских собраний	Один раз в четверть	50-100
Акты ЖБУ	По запросу	50
Таблица результатов контрольных и диагностических работ, олимпиадных работ (по запросу)	По запросу	200-1000
Выполнение обязанностей «сетевого классного руководителя»: внесение сведений об учениках и родителях в электронный журнал (АСУ РСО)	Сентябрь-октябрь	100-500
Материалы подготовки к итоговой аттестации по предметам (мониторинг качества в 9,11 классах)	ноябрь, февраль, май	500-1000
Сбор и обработка информации о несовершеннолетних, составление отчетов	По запросу	100-1000
Составление новостей для социальных сетей и фоточета к нему о реализации образовательных и воспитательных событий	Не менее 2 постов за месяц по классу	200-800

2.10. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»:

устанавливаются по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью.

2.11. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки:

#### Выплаты за достижения и ученую степень в области образования

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма	Кому выплачивается
за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, медаль, почетное звание СССР или Российской Федерации «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования» полученный за достижения в сфере образования	Ежемесячно При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.	в размере до 10 % должностного оклада	Педагогические работники
Надбавка за ученую степень работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы устанавливается надбавка	Ежемесячно При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.	за ученую степень доктора наук в размере 20 % должностного оклада, за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.	Педагогические работники, имеющие ученую степень по профилю работы
надбавка за ведомственные награды и грамоты, выданные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством Просвещения Российской Федерации	ежемесячно	От 500 до 1000 руб.	Педагогические работники, административный персонал школы, структурных подразделений

2.12. доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации;

Компенсационные выплаты работникам производятся в связи с исполнением работниками трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (статьи 147, 149 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты устанавливаются к должностному окладу или тарифной ставке.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового

кодекса Российской Федерации и приказа Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1)

Размер компенсационных выплат составляет:

- сторожам (за работу в ночное время) – 35% часовой тарифной части заработной платы

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма выплат	Кому выплачивается
За работу в ночное время	На месяц за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	В повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада), рассчитанного за час работы в ночное время	Сторож

Размер компенсационных выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по всем видам работ, выполняемых в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Пропицировано и пронумеровано  
*117 (это идентификатор) шестой*

Директор ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань

*Исаева* О.Г. Исаева

Председатель ШКО ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань  
*А.А. Давыдова*

Председатель ШКО СП «Детский сад № 39» ГБОУ СОШ № 21

г.о. Сызрань *Е.А. Бекбулатова*

Председатель ШКО СП «Детский сад № 49» ГБОУ СОШ № 21

г.о. Сызрань *И.И. Фатхуллина*

Председатель ШКО СП «Детский сад № 57» ГБОУ СОШ № 21

г.о. Сызрань *Л.А. Подгозова*

