

От работодателя:

Директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
пос. Кошелевка муниципального
района Сызранский Самарской области
« 22 » февраль 2023 год

Юсупов Л.Е.Юсупова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
пос. Кошелевка муниципального
района Сызранский Самарской области
« 22 » февраль 2023 год

ИВ И.В.Ежова

Приняты

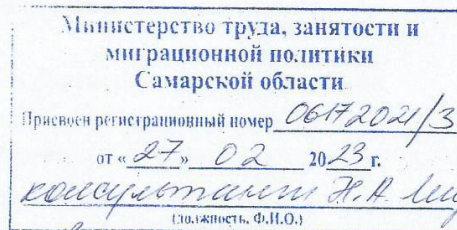
Общим собранием работников Учреждения

ГБОУ ООШ пос. Кошелевка

протокол от 22.02.2023 г. №

председатель Общего собрания работников Учреждения

директор ГБОУ ООШ пос. Кошелевка



Юсупов Л.Е.Юсупова

Изменения в Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области
на 2021 – 2024 год(ы)

(Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Управление трудовых отношений департамента труда и занятости населения Самарской области.
Регистрационный № 06172021 от 01.11.2021 г.)

1. В Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области на 2021 – 2024 годы внести изменения:

1. В п.4.4. раздела IV. «Трудовые отношения» добавить абзац следующего содержания:
работники демобилизованные.

2. В раздел IV. «Трудовые отношения» добавить п. 4.25 «Директор приостанавливает действие трудового договора на период прохождения работником военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ)»;

3. В раздел IV. «Трудовые отношения» добавить п. 4.26 «Директор возобновляет действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ)»;

4. П. 5.3. раздела V. «Оплата труда и нормы труда изложить в следующей редакции:
«Заработная плата работникам выплачивается 12-го и 27-го числа каждого месяца путём перечисления на пластиковую карту кредитной организации, указанной в заявлении работника.

5. В раздел V. «Оплата труда и нормы труда» добавить п. 5.28. следующего содержания: «Не позднее дня приостановления действия трудового договора демобилизованному работнику выплачивается заработная плата и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ)

6. П.7.41. Раздела VII. «Рабочее время и время отдыха» дополнить текстом следующего содержания: «Время работы 07.00 – 18.00».

7. П.7.42. Раздела VII. «Рабочее время и время отдыха» дополнить текстом следующего содержания: «Время работы 07.00 – 19.00».

8. Раздел VII. «Рабочее время и время отдыха» дополнить п. 7.60 следующего содержания: «Демобилизованным работникам и членам семей мобилизованных работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст. 351.7 ТК РФ).

9. В раздел VIII. «Условия и охрана труда» в п. 8.2. «В соответствии с требованиями законодательства директор» добавить п.п. 8.2.12. следующего содержания: «Организует оказание демобилизованным работникам и членам семей мобилизованных бесплатную психологическую помощь».

10. В раздел X. «Социальные гарантии, льготы, компенсации» добавить п. 10.6 «На период приостановления действия трудового договора в отношении демобилизованного работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (ч.6 ст. 351.7 ТК РФ)»;

11. В п.12.2 раздела XII. «Порядок выплаты материальной помощи» добавить абзац следующего содержания: «демобилизованным при приостановлении и возобновлении трудовых отношений»;

II. В Приложение 1. «Правила внутреннего трудового распорядка» к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области на 2021 – 2024 годы внести изменения:

1. П.4.2. раздела 4 «Основные права и обязанности работника» дополнить абзацами следующего содержания (ст. 216, ст. 216.2 ТК РФ):

– получение достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

– отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

– обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

– обучение по охране труда за счет средств работодателя;

– дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

– гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

– обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

2. П.4.6. раздела 4 «Основные права и обязанности работника» дополнить абзацами следующего содержания (ст. 215 ТК РФ):

– следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции

– использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

– незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участниками образовательных отношений, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему происшедшем несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями";

3. П.5.1. раздела 5 «Права и обязанности работодателя» дополнить абзацами следующего содержания (ст. 214.2 ТК РФ):

– использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования,

обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).";

4. П.5.2. раздела 5 «Права и обязанности работодателя» дополнить абзацем следующего содержания (ст. 214 ТК РФ):

«Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников».

III. Приложение № 2 к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области на 2021 – 2024 годы «Положение о материальном стимулировании педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала ГБОУ ООШ пос. Кошелевка» изложить в следующей редакции:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области;
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 г. «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями на 22.02.2018 г. № 93);
- Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г.;
- Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О

проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

– Постановлением 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" (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576));

– Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 15 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 15.04.2019 № 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 29 декабря 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 № 464-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 10-од; от 26.12.2012 г. № 452-од; от 24.07.2014 г. № 236-од; от 29.04.2015 г. № 141-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 12.10.2017 № 362-од, от 13.03.2018 № 100-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

- Распоряжение № 256-р от 20.03.2009 г. «О создании Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2016 г.);
- Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;
- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;
- Постановлением правительства Самарской области от 25 сентября 2012 года № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);
- Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2012 г. № 586 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";
- Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 26.04.2019 № 265);
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 31 января 2017 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 г. № 620; от 22.07.2014 г. № 410; от 13.01.2016 № 3; от 31.01.2017 № 59);
- Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265)
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);
- Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 г. № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- 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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629-од «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области и от 29.09.2021 № 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)»;

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

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

1.4. Перечень для педагогических работников формируется на основе 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, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об

оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее – региональный перечень);

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательного учреждения за фактически отработанное время.

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

1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем.

1.8. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда учреждения. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за квартал и за год в соответствии с Положением.

1.9. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, согласовывается с председателем профсоюзной организации учреждения, утверждается приказом директора.

1.10. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников содержит для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не **более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.**

1.11. Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

1.12. Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителя руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ ГБОУ ООШ ПОС. КОШЕЛЕВКА

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат:

1.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

1.2. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Условия снижения надбавки за результативность и качество работы:

Наличие обоснованной жалобы.

- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее **18,24 %** от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.3. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.4. Стимулирующий фонд педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, составляет не менее **53 %** от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5. Стимулирующий фонд прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения составляет не менее **44 %** от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

3.2. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ на полугодие и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.4. Назначение надбавки за результативность и качество работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения один раз в полугодие.

3.5. Надбавки за результативность и качество работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР, администрации образовательного учреждения.

Выплата стимулирующей части заработной платы внутренним и внешним совместителям производится при соблюдении условий для назначения и отмены стимулирующих выплат.

3.6. Оценивание аналитических материалов педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и деятельности прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в баллах.

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

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе материалов по самоанализу его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, четверть, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующих выплат, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, один раз в полугодие.

4.3. Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников за прошедшие месяц, четверть, квартал, полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года.

4.4. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с членами Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, разрабатывают проект приказа, определяют количество набранных

педагогическими работниками баллов и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, до 17 января и 17 сентября текущего года.

4.5. Прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют заведующему хозяйством учреждения материалы, подтверждающие результативность и качество работы, по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения до 15 января и 15 сентября текущего года.

4.6. Заведующий хозяйством передает материалы, подтверждающие результативность и качество работы прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников общеобразовательного учреждения в Комиссию, члены Комиссии анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, определяют количество набранных работниками баллов, разрабатывают проект приказа и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, до 17 января и 17 сентября текущего года.

4.7. Директор образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 20 января и 20 сентября текущего года.

4.8. Управляющий совет рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 24 января и 24 сентября текущего года.

4.9. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы на основании предложений, представленных Управляющим советом образовательного учреждения, в срок до 25 января и 25 сентября текущего года.

4.10. Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.11. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.13. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

**Формула расчета стоимости одного балла педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом
(далее – педагогические работники)**

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников}}{\sum \text{баллов за месяц } x \text{ на количество педагогических работников}}$$

Формула расчета стоимости одного балла административно-хозяйственного, обслуживающего персонала (далее – АХП):

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд АХП}}{\sum \text{баллов за месяц по АХП } x \text{ на количество работников АХП}}$$

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

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех

категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения для определения надбавок

5.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) *учителя*.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Шкала оценивания (баллы)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): - имеет положительную динамику – 1 балл - сохранение значения среднего балла – 0,5 балла (для 2 – 4 классов по начальному общему образованию; для 5 – 9 классов по основному общему образованию)	четверть	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: снижение – 0,5 балла; отсутствие – 1 балл	год	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО (для 2 – 4 классов по начальному общему образованию; для 5 – 9 классов по основному общему образованию)	четверть	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) - соответствие по одному предмету – 1 балл; - соответствие по двум предметам – 2 балла; - соответствие по трем предметам – 3 балла;	год	1 – 3
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 %	год	0,5
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» - 31%-55% обучающихся – 1 балла; - 56%-75% обучающихся – 2 балла; - 75% и более обучающихся - 3 балла	год	1 – 3
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам):	год	2
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	год	1

1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	год	0,5
1.1 0.	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%	четверть	0,5
1.1 1.	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%	месяц	0,5
1.1 2.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	месяц	0,5
1.1 3.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: 80 % – 100 %	месяц	1
1.1 4.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня) реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: 80 % – 100 %	месяц	1
1.1 5.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, 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: 80 % – 100 %	месяц	1
1.1 6.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла; (баллы не суммируются)	месяц	3
1.1 7.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: 80 % – 100 %	четверть	1
1.1 8.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: 80 – 100 %	месяц	1
1.1 9.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 80 % – 100 %	месяц	1
1.2 0.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	месяц	1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): школьных – 0, 5 баллов; окружных – 1 балл; региональных – 2 балла; всероссийских – 3	четверть	3

	баллов; <i>(Баллы суммируются по наивысшему уровню)</i>		
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): школьных – 0, 5 баллов; окружных – 1 балл; региональных – 2 балла; всероссийских – 3 баллов; <i>(Баллы суммируются по наивысшему уровню)</i>	месяц	3
2.3.	Доля обучающихся 4 – 9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: 85 % - 95 % – 0,5 балла; 100 % – 1 балл;	четверть	1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): школьных – 1 балл; окружных – 2 балла; региональных – 3 баллов; всероссийских – 5 баллов; <i>(Баллы суммируются по наивысшему уровню)</i>	год	5
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	четверть	2
2.6.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	четверть	2
2.7.	Доля обучающихся 6 – 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: 60 – 80 % - 2 балла; выше 80% - 3 балла;	четверть	3
2.8.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6 – 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»: за каждого победителя и приза 1 балл	год	1
2.9.	Доля обучающихся 1 – 9-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 декомпозированного показателя 85 % - 90 % – 1 балл; выше 90 % – 2 балла;	четверть	2
2.10.	Доля обучающихся 6 – 9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: 85 % - 90 % – 1 балл; - выше 90 % – 2 балла;	четверть	2
2.11.	Доля обучающихся 6 – 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее», 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: 50% - 69% - 1 балла; 70% - 84% - 2 балла; - 85% и более - 3 баллов	четверть	3
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного	год	3

	руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня): окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: - 70% - 84% - 1 балла; 85% и более - 2 балла	четверть	2
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся: внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	месяц	1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	месяц	1
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	месяц	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): муниципальные, окружные – 1 б; региональные – 2 б; всероссийский – 3 б.	четверть	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): муниципальные, окружные – 1 балл; региональные – 2 балла; всероссийский – 3 балла.	четверть	3
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта: муниципальный уровень – 1 балл, - уровень образовательного округа – 1,5 балла, - региональный, всероссийский уровень – 5 баллов,	год	5
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): победитель, призёр – 5 баллов; лауреат, дипломант – 3 балла; обладатель специального приза, благодарственного письма – 3 балла; участник – 1 балл	год	5
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период (не менее 5-ти публикаций)	месяц	1
4.6.	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	год	1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по	год	1

	модели педагог-педагог		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5 – 9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 100 % – 1 балл	месяц	1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	месяц	0,5
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	год	3
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	месяц	0,5
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	год	1

5.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Шкала оценивания (баллы)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере: в эмоционально-волевой сфере в общении	год	20 %-39 % – 1 б.; 40 %-59 % – 2 б.; 60% и более – 3 б;
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – (-1) балл; наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл;	четверть	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); - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и	год	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Шкала оценивания (баллы)
	качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды		
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 71-85% – 1 балл; свыше 85% – 1,5 балла;	месяц	1,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня): участник – 1 балл; победитель, призер (лауреат) – 2 балла;	четверть	2
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	четверть	1
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	год	1
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 61-75% – 1 б.; 76-85% – 2 б.; свыше 85% – 3 б.;	год	3
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 61-75% – 1 б.; 76-85% – 2 б.; свыше 85% – 3 б.;	год	3
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста: от 61-75% – 1 б.; 76-85% – 2 б.; свыше 85% – 3 б.;	год	3
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	четверть	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	месяц	2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): участник: окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов;	год	5
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): участник: окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 2 баллов; региональный уровень – 5 баллов;	год	5
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня), школьный уровень – 0,5 баллов; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 баллов;	четверть	3
3.4.	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)	четверть	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Шкала оценивания (баллы)
	школьный уровень – 0,5 баллов; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	3
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие: школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	3
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом: более 10 % – 2 балла;	год	2
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	четверть	2

5.3. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата

5.3.1. Заместитель директора по УВР

№	Критерии оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР:	год	положительная динамика - 1б.; сохранение значения - 0,5 балла
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 б., по двум предметам – 2 б., по трем и более предметам – 3 б.	год	1-3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100%	год	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% , 76-100%	год	1-2
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%	год	1
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100% - 1 балл	год	1
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-	год	1-2

	балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла		
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	год	0,5-2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	год	1-2
1.10	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	год	0,5-3
1.11	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-9 классов: 80% - 89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	год	1-2
1.12	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-9 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	год	1-2
1.13	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 (<i>баллы не суммируются</i>)	год	1-2
1.14	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (<i>баллы суммируются</i>)	год	1-3
1.15	Доля детей, обучающихся в 5-9 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	год	0,5-2
2.	Эффективность воспитательной работы		
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	месяц	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 МОИИ СО</i>)	месяц	1
2.3	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (<i>оценивается по наивысшему уровню</i>)	месяц	0,5-1,5
2.4	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (<i>оценивается по наивысшему уровню</i>)	месяц	0,5-1,5
2.5	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	месяц	1
2.6	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших	месяц	0,5-2

	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		
2.7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	месяц	0,5-1
2.8	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	месяц	0,5-1
2.9	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	год	1-2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: выше целевого значения показателя ОО -1 балл	квартал	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 80% и более - 1 балл	месяц	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	год	1
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл;	квартал	1
3.2	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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	месяц	0,5-1
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму	месяц	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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	квартал	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по	квартал	1

	итогах календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл		
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	квартал	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	квартал	1
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	месяц	2
5.2	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	квартал	1
5.3	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне»; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону)	год	1
5.4	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	год	2
5.5	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	квартал	2
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса:	квартал	1
6.2	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	квартал	1
6.3	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору):	месяц	1
7	Эффективность использования и развития ресурсного		
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	квартал	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	квартал	1
7.3	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 –	квартал	0,5-3

	2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла		
7.4	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	квартал	2
7.5	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	квартал	2

5.3.2. Главный бухгалтер

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
2.	Позитивные результаты деятельности		
2.1.	Отсутствие обращений работников по вопросу неправильного начисления заработной платы и жалоб на работу бухгалтерии	Месяц	10
2.2.	Эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией, электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ	Месяц	10
2.3.	За качественное и оперативное исполнение особых поручений администрации по подготовке дополнительных документов	Месяц	10

5.4. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения: *заведующий хозяйством, сторож, гардеробщик, секретарь, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, водитель)*

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникающих по причине не проведения систем профилактических мероприятий.	Месяц	10
1.2.	Сложность и важность систематически выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией	Месяц	10
1.3.	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами	Месяц	5
1.4.	Отсутствие травматизма, связанного с нарушением условий безопасности в учреждении	Месяц	10
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Месяц	5
1.6.	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	Месяц	3
1.7.	Проведение внеплановых генеральных уборок	Месяц	3
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	Месяц	3

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – 1000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – 1000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество руководства творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – 1000 рублей;
- педагогическим работникам за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета на период дистанционной работы – 1000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – 1000 рублей;
- за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-управленческому и обслуживающему персоналу:

- косметический ремонт помещений образовательного учреждения – 1000 руб.;
- за очистку территории школьного двора от снега, покос травы – 3000 руб.;
- оформление и озеленение школьной территории в летний период – 1000 руб.;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны зданий и территории образовательного учреждения – 1000 руб.;
- высокие результаты подготовки Учреждения к началу учебного года – 2000 руб.;

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – 3000 руб.
- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс - мажорные обстоятельства) – 3000 руб.
- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – 5000 руб.
- Демобилизованным при приостановлении и возобновлении трудовых отношений – 3000 руб.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Порядок премирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников образовательного учреждения.

8.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер (руб.)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	10000 рублей
2.	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	5000 рублей
3.	Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника	2000 рублей

4.	Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	5000 рублей;
5.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	3000 рублей
6.	Качественное и эффективное использование дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	2000 рублей
7.	Качественное и эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ	2000 рублей
8.	За работу в качестве наставника	2000 рублей;
9.	За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе	1000 рублей;
10.	Эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;	500 рублей
11.	Высокие производственные достижения	10000 рублей
12.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (санитарное состояние помещений, температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	3000 рублей

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

8.4. Педагогические работники учреждения, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иные работники образовательного учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

9.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

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

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнения показателей.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ДО РЕАЛИЗАЦИЮ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКИЙ САД».

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.1. Стимулирующий фонд расходует на стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы, стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь

1.2. Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- Наличие обоснованной жалобы.
- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.
- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.
- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.
- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2. Размер стимулирующего фонда

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

2.2. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 28,3 % (образовательный процесс), 23,2 % (присмотр и уход) на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов;

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам 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;

2.5. 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 (письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы).

2.6. 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.

2.7. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области.

2.8. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.9. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

3. Порядок установления, распределения стимулирующих выплат

3.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения «Детский сад».

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

3.3. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.5. Назначение надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.6. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты руководителю структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливаются директором школы, согласуются с управляющим советом.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности за месяц, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, ежемесячно или один раз в полугодие.

4.3. Воспитатели, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурного подразделения предоставляют руководителю структурного подразделения материалы в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 23 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

4.4. Руководитель структурного подразделения совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу; подсчитывает количество набранных работниками баллов;

4.5. На основе протокола Комиссии разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, и в двухдневный срок предоставляет на утверждение директору школы, не позднее 25 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

4.6. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года).

4.7. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года).

4.8. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года).

Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.9. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) – в баллах.

4.10. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.11. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.12. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле:

$СЧф = ФОТ \times 28,3 \%$ (образовательный процесс);

$СЧф = ФОТ \times 23,2 \%$ (присмотр и уход);

Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

23,2 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (присмотр и уход);

28,3 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (образовательный процесс);

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

– Воспитателям и иным педагогическим работникам (далее – педагогические работники) – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла = Месячный стимулирующий фонд педагогических работников (не

менее 24% от стимулирующей части ФОТ)

$\sum$ баллов за месяц x на количество педагогических работников

– на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (далее – работники) – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ;

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 13\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц } x \text{ на количество работников}}$$

– на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (далее – работники) – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 25\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц } x \text{ на количество работников}}$$

– на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения (далее – работники ДОУ) – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников ДОУ (не менее 25\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\text{Сумма баллов за месяц}}$$

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

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

5. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения для определения надбавок

5.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **воспитателя, музыкального руководителя**

№ п/п	Критерии		Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
1.	<i>На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, (не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i>			
1.1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5 баллов; соответствует – 1 балл; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 2 балла;	Месяц	2
1.2.		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% – 1 балл; 80%-89% – 2 балла; 90% и более – 3 балла;	полугодие	3
1.3.		Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Месяц	1
1.4.		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития	Месяц	1

		воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 баллов; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл		
1.5.		Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 75 % - 90 % - 1 балл; 91 % - 100 % - 1,5 баллов	Месяц	1,5
1.6.		Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	Месяц	1
1.7.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	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) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	квартал	3
1.8.		Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 5 баллов.	квартал	5
1.9.		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): - муниципальный уровень – 1 балл, - окружной уровень – 2 балла - региональный, всероссийский – 3 балла	квартал	3
1.10.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	месяц	1
1.11.		Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	месяц	1
1.12.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки,	квартал	1

		функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла;		
1.13.		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): окружной – 3 балл; региональный – 5 баллов;	год	3
1.14.		Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	год	3
1.15.		Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	месяц	3
1.16.		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	квартал	3
1.17.		Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	квартал	3
1.18.		Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	год	3
1.19.		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	квартал	3
<i>На выплаты воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда);</i>				
2.1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: месяц, полгода, год, от списочного состава группы) до 70% - 1 балл; выше 70% - 2 балла	Месяц	2
<i>На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i>				
3.1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	квартал	1

	х услуг	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 баллов; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл		
3.2.		Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Месяц	1
3.3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	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) (не более 3-х дней на одного ребенка);	Месяц	0,5
3.4.		Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru): - от 11% до 19% - 2 балла; - свыше 20% - 3 баллов.	год	3
3.5.		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: - 2% - 3 балла; - 3% и выше - 5 баллов	год	5
3.6.		Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	квартал	1
3.7.		Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	месяц	1
3.8.		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	месяц	1
3.9.		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	месяц	1
За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее13 % от стимулирующей части фонда оплаты				
4.1.		- дети с ограниченными возможностями здоровья;	Месяц	1
4.2.		- смешанная группа (дети разного возраста).	Месяц	1

5.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-логопеда, учителя-дефектолога** (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
	<i>На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, (не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда</i>		
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):	полугодие	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
1.1.1.	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 – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла	полугодие	3
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла	полугодие	3
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» 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 – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла	полугодие	3
1.1.4.	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 – 1 балл; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла;	полугодие	3
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла	полугодие	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
1.3.	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 – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов; (суммируется по наивысшему баллу)	квартал	5
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 5 баллов	квартал	5
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 5 баллов	квартал	5
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 5 баллов	квартал	5
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	месяц	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	месяц	1
2.2.	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	месяц	2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов; (суммируется по наивысшему баллу)	квартал	5
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	год	2
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл;	квартал	1
3.4.	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 ОО – 1 балл; на уровне муниципалитета – 1,5 баллов; на уровне образовательного округа – 2 балла	квартал	2
3.5.	Результативность участия педагога в распространении	квартал	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки оценивания	Вид оценивания (балл)
	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 ОО – 0,5 балла; на уровне муниципалитета – 1 балл; на уровне образовательного округа, региона – 2 балла		
3.6.	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 между-народном уровнях: на уровне муниципалитета – 1 балл; на уровне образовательного округа, региона – 2 балла	квартал	2
3.7.	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 баллов; создание и реализация – 1 балл; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 5 баллов	год	5
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	квартал	3

5.2. Критерии и показатели качества труда **помощников воспитателя** для определения надбавок:

№ п/п	Критерии		Сроки оценивани я	Вид оценивани я (балл)
Обеспечение качества дошкольного образования				
1.1.	На выплаты помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению): не ниже 80 % от общего количества рабочих дней;	Месяц	7
Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
2.1.	На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Месяц	5
2.2.		Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Месяц	5
2.3.		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Месяц	5
2.4.		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (не более 3-х дней на одного ребенка)	Месяц	2

2.5.		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Месяц	5
2.6.		Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	Месяц	5
		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Месяц	5
2.7.	<i>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;</i>	за сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии,	Месяц	1
2.8.		- дети с ограниченными возможностями здоровья;	Месяц	1
2.10.		- смешанная группа (дети разного возраста).	Месяц	3

5.3. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого персонала

5.3.1. Критерии и показатели качества труда **руководителя структурного подразделения**, реализующего образовательные программы дошкольного образования для определения надбавок:

№	Критерии оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	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	квартал	2 3 5
1.2.	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 б.; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 б.; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 б.	месяц	5
1.3.	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.	квартал	6
2.	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл; 10%-15% - 2 балла; 16%-24% - 3 балла; более 24% - 5 баллов	месяц	1-5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	квартал	4
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 0,5 б.; 20% - 1б; 30% - 2 б.	месяц	2

3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 1 балл; от 11% до 19% - 2 балла; свыше 20% - 3 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	год	3
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	год	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	год	3
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 2 балла; на уровне РФ – 3 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	квартал	3
4.2.	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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	год	1 2 3
4.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	квартал	2
4.4	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 б.; со стороны Госпожнадзора: 1 б.	квартал	2
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	квартал	2
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий: на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	год	2 3 5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 2 балла	год	2
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –1 балла; выше -2 балла	год	2
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 МОиН СО; на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	квартал	1 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 - 3 балла	квартал	3
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 % - 2 балла; 30 % и более -3 баллов	год	3

5.4. Критерии и показатели качества труда административно-хозяйственного, *обслуживающего персонала*:

5.4.1. Критерии и показатели качества труда *бухгалтер*

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
<i>Работникам дошкольных групп за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ)</i>			
1.	Позитивные результаты деятельности		
1.1.	Отсутствие обращений работников по вопросу неправильного начисления заработной платы и жалоб на работу бухгалтерии	Месяц	5
1.2.	Эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией, электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ	Месяц	5
1.3.	За качественное и оперативное исполнение особых поручений администрации по подготовке дополнительных документов	Месяц	10

5.4.2. Критерии и показатели качества труда: **повар, сторож, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, заведующий хозяйством**

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
<i>Работникам дошкольных групп за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ</i>			
2.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Месяц	7
2.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Месяц	7
2.7.	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований антитеррористической, пожарной безопасности, электробезопасности) (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Месяц	10
2.8.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части содержания пищеблока, помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН;	Месяц	5
1.1.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникающих по причине не проведения систем профилактических мероприятий.	Месяц	5
1.2.	Сложность и важность систематически выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией	Месяц	10
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Месяц	5

5.5. Критерии для определения надбавок за выслугу лет.

Основание для определения надбавок	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
На ежемесячные надбавки за выслугу лет (направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)	Надбавки за выслугу лет от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;	Месяц	10 %
	свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;	Месяц	15 %

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

– за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – 2000 рублей.

6.3. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

- косметический ремонт помещений учреждения – 2000 руб.;
- за очистку территории двора от снега, покос травы, содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами – 2000 руб.;
- проведение внеплановых генеральных уборок – 1000 руб.;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны зданий и территории образовательного учреждения – 1000 руб.;
- отсутствие травматизма, связанного с нарушением условий безопасности в учреждении – 1000 руб.;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – 2000 рублей;
- отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому – 1000 рублей;
- состоянию в помещениях детского сада

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

7.1. Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер (руб.)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	10000 рублей
2.	Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	5000 рублей
3.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	3000 рублей
4.	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	5000 рублей
5.	Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника	2000 рублей
6.	За работу в качестве наставника	1000 рублей;
7.	Высокие производственные достижения	10000 рублей
8.	За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе	1000 рублей;
9.	Педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1000 рублей
10.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у воспитанников, родителей, общественности	500 рублей
11.	Педагогическим работникам, помощникам воспитателя за создание динамичной предметно-пространственной среды	1000 рублей

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники учреждения, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иные работники образовательного учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения разрабатывается директором образовательного учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования заведующего структурным подразделением определяется директором школы.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – 3000 рублей;

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий – 3000 рублей;

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 3000 рублей;

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

8.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

9.1. Условия снижения стимулирующих надбавок:

– Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение месяца надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

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

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного воспитателя, помощника воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы воспитанниками.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения

– дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы;

– Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

IV. В Приложение 3. «Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам» к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области на 2021 – 2024 годы внести изменения:

1. В раздел 4 «Другие дополнительные оплачиваемые отпуска» добавить п.4.4. следующего содержания: «Демобилизованным гражданам предоставляются дополнительные дни отдыха».

V. Приложение 5. «Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами» к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Кошелевка муниципального района Сызранский Самарской области на 2021 – 2024 годы изложить в новой редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии со ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

1.2. Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

1.3. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.5. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

1.6. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

1.7. Директор Учреждения имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета заменять один вид СИЗ, предусмотренный типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.8. Приобретение и выдача работникам Учреждения СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия, либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, но срок действия которых истек, не допускается.

1.9. Директор Учреждения при заключении трудового договора должен ознакомить работника с настоящим Положением, а также с соответствующими его профессии и должности нормами выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.10. Работник Учреждения обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

2. ПОРЯДОК ВЫДАЧИ И ПРИМЕНЕНИЯ СИЗ.

2.1. В целях своевременной выдачи работникам Учреждения средств индивидуальной защиты устанавливается соответствующий контроль и учет.

2.2. СИЗ, выдаваемые работникам Учреждения, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2.3. Директор Учреждения обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам Учреждения СИЗ в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам Учреждения. Выдача работникам Учреждения и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личных карточках учета выдачи СИЗ.

2.4. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам Учреждения с наступлением соответствующего периода года. Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается директором Учреждения с учетом местных климатических условий.

2.5. СИЗ, возвращенные работниками Учреждения по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются - комиссией по охране труда Учреждения и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.6. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников Учреждения причинам, директор Учреждения выдает им другие исправные СИЗ. Директор Учреждения обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника Учреждения.

2.7. Директор Учреждения обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ. Работники Учреждения не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

2.8. Работникам Учреждения запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории Учреждения.

2.9. Работники Учреждения должны ставить в известность директора Учреждения о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ХРАНЕНИЯ СИЗ И УХОДА ЗА НИМИ.

3.1. Директор Учреждения за счет средств Учреждения обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять стирку, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ. В этих целях директор Учреждения вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

3.2. В случае отсутствия у директора Учреждения технических возможностей для стирки, ремонта, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой директором Учреждения.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ СИЗ.

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам Учреждения прошедших в установленном порядке сертификацию СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за

организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на директора Учреждения, руководителя структурного подразделения.

4.2. Контроль за соблюдением директором Учреждения настоящих Правил осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Обувь резиновая Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
4.	Машинист по стирке белья и ремонту спец.одежды	Фартук клеенчатый с нагрудником Обувь резиновая Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара