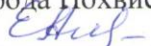


От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова  
города Похвистнево  
 Е.П. Антосенко  
«22» июня 2021г.

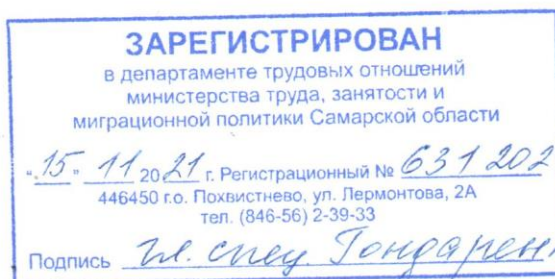
От работодателя:

Директор ГБОУ гимназии  
им. С.В.Байменова  
города Похвистнево  
Г.И.Павлова  
«22» июня 2021г.



## Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области гимназии имени  
Заслуженного учителя Российской Федерации  
Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево  
городского округа Похвистнево Самарской области



Принят на общем собрании  
работников учреждения  
Протокол № 2/1 от « 22 » июня 2021г

## Содержание коллективного договора

I. Общие положения.....	3
II. Трудовой договор.....	4
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	5
VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	6
V. Рабочее время и время отдыха.....	7
VI. Оплата и нормирование труда.....	9
VII. Гарантии и компенсации.....	10
VIII. Охрана труда и здоровья .....	11
IX. Гарантии профсоюзной деятельности .....	12
X. Молодежная политика .....	13
XI. Обязательства профсоюза .....	14
XII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	15
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.....	16
Приложение № 2 Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда.....	35
Приложение № 3 Соглашение по охране труда на 2021 год .....	163
Приложение № 4 Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты _ .....	165
Приложение № 5 Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами.....	172
Приложение № 6 Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на получение компенсационных выплат и сокращенной продолжительности рабочего времени.....	177
Приложение № 7 Положение о дистанционной (удаленной) работе .....	178

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (именуемой далее Гимназия).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Антосенко Елены Петровны председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Павловой Галины Ивановны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Гимназии, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка; Приложение №1

2) Положение об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области; Приложение №2

3) Соглашение по охране труда; Приложение №3

4) Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты; Приложение №4

5) Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами; Приложение №5

6) Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на получение компенсационных выплат и сокращенной продолжительности рабочего времени; Приложение №6

7) Положение о дистанционной (удаленной) работе; Приложение № 7

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Гимназией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58 и 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом

(индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 Приложения №1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 1 дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с

самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Гимназии к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области».

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для работника время, по его желанию, следующим работникам:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет.



О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в период рабочего года при отсутствии дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- для проводов детей в армию до 3 календарных дней.

5.12.3. Если работник не находится в очередном ежегодном оплачиваемом отпуске, работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей, родных братьев и сестер) - 3 календарных дня;

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Гимназии, графики сменности утверждаются работодателем.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.16. Работнику, прошедшему вакцинацию от COVID -19, на основании его заявления и сертификата о прохождении вакцинации предоставляется два календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением среднего заработка. В случае невозможности предоставления данного дополнительного оплачиваемого отпуска в срок, указанный в заявлении работника, он может быть присоединен к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений

Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно «Положения об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области» (Приложение 2).

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере ст. 147 ТК РФ и согласно проведенной специальной оценки условий труда Приложение № 6

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего за расчетным месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области».

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

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Среднедневный заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1 Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1 Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

7.1.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;

- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года;
- пособие на погребение умершего работника.

7.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Гимназии специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Гимназии по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение № 4, приложение № 5).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в Гимназии комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначения пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2,3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Гимназии.
- 9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Молодежная политика**

10. Стороны договорились:

10.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считать работников в возрасте до 35 лет.

10.2. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых сотрудников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

10.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска с охранением среднего заработка обучающимся на заочной форме обучения, работающим в организации на условиях полного рабочего дня для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов.

10.4. Активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.5. Оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

10.6. Своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

10.7. Привлекать молодежь к активному участию в массовых акциях, проводимых профсоюзом.

## **XI. Обязательства профкома**

11. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

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

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

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных «Положением об оплате труда и распределении компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области».

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

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

12. Стороны договорились, что:

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

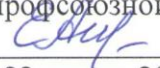
12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласованы  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.П. Антосенко  
«22» июня 2021г

Утверждены  
приказом № 216-од  
от 22 июня 2021 года

Директор ГБОУ гимназия  
им. С.В. Байменова  
города Похвистнево  
Г.И.Павлова



**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
для работников государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области  
гимназии имени Заслуженного учителя Российской  
Федерации Сергея Васильевича Байменова города  
Похвистнево городского округа Похвистнево  
Самарской области**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (ГБОУ гимназия им. С.В.Байменова города Похвистнево) (в дальнейшем – Гимназия)..

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, иными нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников гимназии, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в гимназии.

1.3. Правила утверждены работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.5. Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.6. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.7. Правила размещаются на сайте и на стенде Учреждения.

1.8. При приёме на работу администрация гимназии обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

## **2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения в Гимназии регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом гимназии.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Учреждением. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и Гимназии. Сторонами трудового договора являются работник и Гимназия как юридическое лицо - работодатель, представленный директором Гимназии. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под расписку.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статей 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ), либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

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

- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав Гимназии;
- настоящие Правила;
- Коллективный договор;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Для директора гимназии, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей обособленных подразделений Гимназии – не более 6 месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.6. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.8. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Гимназию в течение этого срока.

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

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

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

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

2.13. В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация Гимназии обязана на следующий день после издания приказа сделать запись в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности работника. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Гимназии, администрация Гимназии обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

2.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в Гимназии.

2.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.16. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.17. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Гимназии.

2.18. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.19. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

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

2.22. При расторжении трудового договора директор Гимназии издает приказ об увольнении с указанием основания в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.23. Днем увольнения работника является последний день работы. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

2.24. С 1 января 2020 года Гимназия в электронном виде ведёт и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.25. Работники Гимназии, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначается приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под роспись.

2.26. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.27. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае её наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.28. заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

2.29. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, администрация Гимназии направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма администрация Гимназии освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

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

2.31. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник», звание «Ветеран».

2.32. Увольнение работников гимназии в связи с сокращением численности или штата Учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Гимназии

3.1. Непосредственное управление Гимназией осуществляет директор.

Директор Гимназии имеет исключительное право на управление образовательным процессом и является исполнительным единоличным органом.

3.2. Директор Гимназии имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. осуществлять прием на работу работников гимназии, перевод, увольнение, изменение трудового договора с работниками, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований;

3.2.2. устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;

3.2.3. вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки;

3.2.4. налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Гимназии положением;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Гимназии и другим работникам, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.3. Директор Гимназии обязан:

3.3.1. создавать необходимые условия для работников и учащихся Гимназии, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся Гимназии;

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

3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.3.4. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.3.7. контролировать соблюдение работниками Гимназии обязанностей, возложенных на них Уставом гимназии, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

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

3.3.9. информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития Учреждения;
- об изменениях структуры, штатов Учреждения;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.4. Администрация Гимназии осуществляет внутригимназический контроль, посещение уроков, гимназических и внегимназических мероприятий.

3.5. Гимназия как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причинённый в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, за задержку трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

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

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

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

4.1. Работник имеет право на:

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

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и Коллективным договором;

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

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

4.1.6. профессиональную подготовку, переподготовку на повышение своей квалификации;

4.1.7. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

4.1.8. возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.1.9. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

4.1.11. участие в управление Гимназией в формах, предусмотренных законодательством и уставом Гимназии;

4.1.12. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

4.1.13. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, предусмотренные трудовым кодексом РФ (ст. 128);

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.1.15. обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.1.16. осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций.

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

4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

4.2.2. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

4.2.3. длительный отпуск сроком до одного года предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемой Учредителем.

4.3.Работник обязан:

4.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, предусмотренные в должностной инструкции, а также установленные законодательством о труде, Законом «Об образовании в РФ»;

4.3.2.соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.3. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

4.3.4.незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

4.3.5. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения директора;

4.3.6. выполнять установленные нормы труда, использовать рабочее время для производительного труда;

4.3.7.выполнять Устав гимназии, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность Гимназии;

4.3.8. поддерживать дисциплину в Гимназии на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- 4.3.10. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность Гимназии;
- 4.3.11. содержать своё учебное оборудование, пособия, компьютерную и оргтехнику в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- 4.3.12. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 4.3.13. эффективно использовать учебное оборудование, компьютерную и оргтехнику, экономно и рационально расходовать комплектующие к компьютерной и оргтехнике, электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- 4.3.15. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности. Во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Гимназией, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками Гимназии;
- 4.3.16. применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества гимназии, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- 4.3.17. быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям обучающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса;
- 4.3.17. уважать права, честь и достоинство всех работников;
- 4.3.18. повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года.
- 4.3.19. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 4.3.20. круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.
- 4.4. Работникам гимназии в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:
- 4.4.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 4.4.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
- 4.4.3. удалять учеников с уроков;
- 4.4.4. курить в помещениях и на территории Гимназии;
- 4.4.5. отвлекать обучающихся вовремя учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 4.4.6. отвлекать работников Гимназии в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Гимназии;
- 4.4.7. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 4.5. Работник несет материальную ответственность за причинённый гимназии прямой действительный ущерб.
- 4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение имущества Гимназии или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Гимназии, если Гимназия несёт ответственность за сохранность данного имущества), а также необходимость для Гимназии произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
- 4.5.2. за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.3.;



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

1) в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники Гимназии привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.5 - 7.15 настоящих Правил.

## **5. Режим работы и время отдыха**

5.1. В гимназии устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается пятидневная рабочая неделя.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) оговаривается в трудовом договоре.

5.3. Режим работы в гимназии устанавливается с 08.00 часов в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей. Режим работы в учреждениях дошкольного образования с 7.00, 7.30.

5.4. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

5.5. По соглашению между работником и работодателем трудовая функция работником может выполняться вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно):

5.5.1. на постоянной основе на весь срок действия трудового договора;

5.5.2. временно на срок до шести месяцев;

5.5.3. периодически с чередованием периодов выполнения работником трудовой функции на стационарном рабочем месте (в месте расположения работодателя) и вне расположения указанного рабочего места. В последнем случае место выполнения трудовой деятельности работник выбирает сам, график (режим) чередования выполнения трудовой функции устанавливается работодателем.

5.6. Работнику без его согласия может устанавливаться дистанционная (удаленная) работа в исключительных случаях. Перечень исключительных случаев, а также порядок и сроки установления дистанционной (удаленной) работы без согласия работника определяются законом и соответствующими локальными нормативными актами.

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

5.8. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемые на них Уставом Гимназии, настоящими Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы.

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

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Гимназии, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

5.9. В случае производственной необходимости администрация Гимназии имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в Гимназии с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой период допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

5.11. По приказу учреждения при наличии производственной необходимости, по согласованию с работником, отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Ненормированный рабочий день не устанавливается для работников, которым установлен неполный рабочий день.

По желанию работника и согласованию с работодателем работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя). При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий сотрудника и производственных целей.

При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работнику, который ухаживает за больным членом семьи, время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учетом пожеланий работника.

5.12. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва сотруднику невозможно, то по приказу руководителя организации он обеспечивается местом для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

5.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 - 6 и 8 января - новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.13. Учёт рабочего времени ведётся работником, которому вменено в обязанности ведение учёта рабочего времени, согласно приказа учреждения, в таблице учёта рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками учреждения.

5.14. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника, время отсутствия отмечается в журнале учёта командировок. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии листа нетрудоспособности.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляют три календарных дня.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении, за исключением работников, принятых в учреждение в порядке перевода от другого работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учётом производственной необходимости и пожеланий работников.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;

родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

сотрудникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;

беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;

супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;

инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;

героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы;

героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;

работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

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

5.19. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

5.21. Общим выходным днем является воскресенье.

5.22. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами гимназии.

5.23. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

5.24. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается руководителем ОУ по согласованию. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.25. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания работников учреждения, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных

мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.26. Работникам гимназии, работникам структурных подразделений предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 и 42 календарных дня.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов»).

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года;

5.27. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.28. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.29. Работникам гимназии предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.30. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.31. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня;
- при отсутствии дней нетрудоспособности в период рабочего года – 3 календарных дня;
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.32. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.33. Учет рабочего времени в гимназии организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трёх дней) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.34. В период организации образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных технологий все педагогические работники (в том числе работающих отдельно) обладают всеми правами и социальными гарантиями, предусмотренными для работников образовательного учреждения.

5.35. При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, педагогическим работникам должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, соответствующих технологических средств обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме.

5.36. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность независимо от места нахождения обучающихся и педагогов.

5.37. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий организация, осуществляющая

образовательную деятельность и педагогические работники обеспечивают защиту персональных данных обучающихся и иных данных, не подлежащих разглашению.

5.38. Для водителей школьных автобусов ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.39. С 01 сентября по 31 мая, во время учебного процесса, дни работы водителей школьных автобусов: понедельник – суббота, выходной - воскресенье.

5.40. Во время школьных каникул, дни работы водителей школьных автобусов:  
Понедельник – пятница

- с 8.00 ч. до 17.00 ч., обед с 12.00 до 13.00

Суббота, воскресенье – выходной.

5.41. Организация учета явки на работу и ухода с работы, а также использование обеденного перерыва возлагается на работника, ответственного за школьные перевозки.

5.42. Любое отсутствие работника на рабочем месте допускается только с предварительного разрешения непосредственного руководителя.

Об отсутствии на рабочем месте по личным делам водители школьных автобусов письменно предупреждают об этом ответственного за школьные перевозки, либо в случае его отсутствия согласовывают свое отсутствие с руководителем Учреждения.

5.43. О наступлении временной нетрудоспособности работник обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю или ответственному за школьные перевозки.

5.44. Осуществление подвоза обучающихся по незакрепленному маршруту разрешается на основании письменного приказа руководителя или лица, его замещающего.

5.45. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для водителей школьных автобусов. В эти периоды водители могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

## **6. Оплата труда**

6.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда состоит из должностного оклада, доплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания учреждения.

6.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени - 10-го числа месяца, следующего за расчётным.

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно) месяца, 25-го числа месяца приёма на работу выплачивается зарплата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приёма на работу на конец месяца.

Оставшаяся часть зарплаты за первую половину месяца приема на работу выплачивается 25-го числа месяца приема на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с 1-го по 15-е число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно), выплачивается в порядке, установленном пунктом 6.5 настоящих Правил.

6.6. Работнику может быть выплачена премия оклада при соблюдении условий и порядка,

установленного Положением об оплате труда.

6.7.Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

6.8.В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.9.Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.10.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11.Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

6.12.В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

К ним относится отстранение от работы: в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.13.Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учёт в медицинские организации в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до 1,5 лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

## **7. Меры поощрения и взыскания**

7.1.В гимназии применяются меры морального и материального поощрения работников.

7.2.В гимназии существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

Работники гимназии могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами РФ, ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ и Самарской области (присвоение почетных званий, именные медали, знаки отличия и грамоты, установленными для работников образования).

7.3.Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующего Положения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с

профсоюзным комитетом гимназии.

7.4. Поощрение объявляется приказом по гимназии, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В соответствии с положениями ст. 81 Трудового кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

п. 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

п. 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

п. 7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым



Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

п. 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и настоящими Правилами.

При наложении взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

7.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

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

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

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

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

## **8. Социальные льготы и гарантии**

8.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам гимназии в случаях:

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

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

-смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей, родных братьев и сестер).

поощрительные выплаты в случаях:

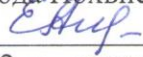
- к праздникам (Дню учителя, к Новгодним праздникам, 8 Марта, 23 февраля).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Гимназии с учетом мнения выборочного профсоюзного органа Гимназии.

9.2. С правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Гимназию работник под расписку до начала выполнения трудовых обязанностей.

Приложение № 2  
к Коллективному договору

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова  
города Похвистнево  
 Е.П. Антосенко  
« 22 » июня 2021г.

От работодателя:  
Директор ГБОУ гимназии  
им. С.В.Байменова  
города Похвистнево  
Г.И.Павлова  
Приказ № 216-од от 22.06.2021г.



**Положение**  
**об оплате труда и распределении компенсационных выплат,**  
**стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения Самарской области гимназии имени**  
**Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея**  
**Васильевича Байменова города Похвистнево городского**  
**округа Похвистнево Самарской области**

Принято  
на общем собрании  
работников учреждения  
Протокол № 2/1  
от 22.06. 2021г.

## **1. Общие положения**

**1.1** Настоящее Положение (далее-Положение) является локальным актом образовательного учреждения и устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее-учреждение).

**1.2** Положение разработано в соответствии с:

\* постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования»;

\* постановление правительства Самарской области от 15.01.2018г. №9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

\* постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

\* постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

\* постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2013 г. N 582 о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося воспитанника) Правительства Самарской области»;

\* Закон Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 N 91-р "О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37«Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

\*распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 04.12.2017 № 777-р О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 № 256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области и образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

\* постановление правительства Самарской области от 02.02.2018г. № 57 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 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»;

**1.3** Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**1.4.**Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

## **2. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ - государственная бюджетная общеобразовательная школа**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - базовый норматив затрат) и корректирующих

коэффициентов, учитывающих особенности организации образовательного процесса в классах в соответствии с годом обучения и рассчитываются по формуле:

$$НЗ=БН \times К,$$

где БН - базовый норматив затрат;

К -корректирующий коэффициент

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

$$БН=БНГ+БНХ$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги

Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений состоит из: -базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, -стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: -по реализации образовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в 1 -ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,17 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,02 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

- во 2-4ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,33 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 22,86 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

-по реализации общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в 5-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,96 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,23 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 6-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,95 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,24 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 7-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,94 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,25 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 8-9-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,95 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,24 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

-по реализации основных образовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 10-11 классы, в размере 46,15 % от базовой части фонда оплаты труда; базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических

работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 20,56 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 33,29 % от базовой части фонда оплаты труда,

- по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 55,11 % от базовой части фонда оплаты труда;  
базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,08 % от базовой части фонда оплаты труда;  
специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,
- по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 60,39 % от базовой части фонда оплаты труда;
  - базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 17,8 % от базовой части фонда оплаты труда;
  - специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

### **Надомное обучение**

- базовая часть 81,76 % от фонда оплаты труда работников

-стимулирующая часть 18,24% от фонда оплаты труда

- по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ, по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования на дому базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда;

- специальная часть оплаты труда в размере 6,55 % от базовой части фонда оплаты труда;  
Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$Z_{Пп} = S_{ч} \times K_{пр} \times H \times U_{п} \times 4,2 \times K_{Гр} \times K_{Кв} \times K_{Зн} + Д + С_{п}$  где:

$Z_{Пп}$ -заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$S_{ч}$ -средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;



Кпр- коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе ФГОС, который устанавливается в следующих размерах:

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 №237)

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

**1,3** - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н- количество учащихся по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

Уп,- количество часов по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

**4.2**- среднее количество недель в месяце;

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

**1**- если класс не делится на группы;

**2**- если класс делится на группы;

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

**1.2**- для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию; Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук; Д-компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп.- величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

Расчет заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн$$

где:

ЗПр-заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср-средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр-коэффициент установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах

1- я групп - до 1,5

2- я группа - до 1,3

3- я группа - до 1,1

4- я группа - до 1,0

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1.1 -для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 -для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидат наук, почетное звание СССР, РФ или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2- за ученую степень доктора наук;

1.1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, РФ или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования- устанавливается по одному основанию по выбору работника.

### **Дошкольное образование**

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее-нормативные затраты), по осуществлению присмотра и ухода определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета(далее- базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН- базовый норматив,

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации программ дошкольного образования детей в возрасте:

от 3 лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

$$БН=БНГ+БНХ$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета:

базовая часть в размере 76,8% фонда оплаты труда;

стимулирующая часть фонда в размере 23,2% фонда оплаты работников труда

Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника базовая часть в размере 71,7% от фонда оплаты труда; стимулирующая часть в размере 28,3% от фонда оплаты труда; коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части,- 1,3947.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

**3.1** Формирование фонда оплаты труда государственного общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

**3.2** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

**3.3** Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

**3.4** Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

### **4.Распределение фонда оплаты труда**

**4.1.** Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета

в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

**4.2.** В базовую часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

**4.3.** Специальная часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу(окладу) работника.

**4.4.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу,

**4.5.** Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

**4.6.** Объем средств областного бюджета доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

## **5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

**5.1.** Работникам образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

**5.2.** Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5.3.** Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

**5.4.** Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

### **Виды выплат компенсационного характера:**

\*доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда. Выплаты устанавливаются на учебный год (включая каникулярный период) пропорционально времени работы в соответствующих условиях и с учетом учебной нагрузки, но не ниже 4%;

\* доплата за работу в ночное время - 35%. Выплата за работу в ночное время производится работникам

за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном;

\* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст. 111,112,153 ТК РФ;

\* доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время - до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

\* расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большом объеме по той же профессии) - до 250% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

\* работа в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

\*водителю школьного автобуса за стаж работы водителем автобуса:

- от 3 до 5 лет – 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),

- от 5 до 10 лет – 125 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),

- свыше 10 лет - 150% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

Водителю школьного автобуса надбавки в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день:

- от 41 до 70 км - 125 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),

- свыше 70 км - 150 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\* за награды отраслевые: «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 15 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), «Заслуженный работник образования Самарской области» - до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\* за соблюдение сроков и качественную подготовку учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\* за счет вакантных должностей – до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

### **Виды работ, за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:**

\*за объем работы с электронной почтой – до 5% ;

\*за объем работы по учету имущества, обязательств и хозяйственных операций; контроль первичной документации; операции связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей; проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств;

- подготовка бухгалтерских документов и оформление их с соответствии с установленным порядком для передачи в архив – до 35% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- \*начисление платы за присмотр и уход за детьми в ДООУ; контроль за присмотр и уход за детьми инвалидами, детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей; имеющих трех и более несовершеннолетних детей, а также за детьми с туберкулезной интоксикацией, сдача отчетности в соответствующие органы - до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \*подготовка и сдача отчетности: статистическая отчетность, пенсионная отчетность, налоговая отчетность, фонд ФСС, начисление заработной платы, больничных листов, пособий по уходу за ребенком - до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \*за оформление документации по пенсионному фонду, работа по ведению отчетности по численности работающих и забронированных граждан прибывающих в запасе, оформление документации по медицинскому осмотру - до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \*за поддержание в рабочем состоянии АС для подготовки, отправки, приема, проверки электронного документа - до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \*за дополнительный объем мытья полов, панелей, окон, подоконников, дверей, лестничных маршей, уборка территории, периодический осмотр технического состояния зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт, за текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, за уборку и санитарное содержание зданий и прилегающей территории(подвалов чердаков и т.д.), за чистку от снега и льда крыш, навесов, водостоков - до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \*за подготовку презентационных материалов (буклетов, презентаций, стендов) – до 3000 рублей;
  - \*за исполнение функций специалиста по закупкам – до 15000 рублей;
  - \* за разработку целевых программ воспитания, развития, общеобразовательных программ, программ инновационной деятельности, программ энергосбережения и иные - до 10000 рублей;
  - \*за осуществление контроля за бесперебойной работой камер видеонаблюдения в дневное и ночное время – до 3000 рублей;
  - \*за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \*за исполнение обязанности и проверки обеспечения расходов на реализации мероприятия для функционирования центров образования цифрового и гуманитарного профилей - до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \* за соблюдение сроков и качественную подготовку учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
  - \* за работу в различных специализированных программах по бухгалтерскому учету и отчетности – до 150% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\*за формирование макетов пенсионных дел – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\*за освоение и выполнение новых видов отчетности - до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

**Виды работ, не входящие в круг основных обязанностей работников:**

\*общественно-полезный труд (работа на участке весной, летом, осенью, зимой) - до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;

\*обслуживание газового хозяйства - до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;

\*статус «Окружное опорное образовательное учреждение» - до 150% к окладу (должностному окладу);

\*обеспечение бесперебойной работы отопительной системы - до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;

\*содержание в надлежащем санитарном состоянии санузлов и коридоров - до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;

\*работу с родителями - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

\*составление расписания учебных занятий, отвечающих санитарным требованиям и нормам – до 5000 рублей;

\*организация работы по защите прав субъектов персональных данных (в соответствии со статьей 22 ФЗ «О персональных данных») – до 5000 рублей;

\*за эффективную работу с одаренными детьми – до 6000 рублей;

\*за ведение воинского учета, работу с военкоматом – до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\*проверка письменных работ:

- начальная школа, русский язык и литература, математика, физика - до 5 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

- химия – до 3% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

- история, география, биология, обществознание, английский язык, информатика - до 2% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\* руководство школьным методическим объединением от 1000 до 2000 руб.;

\* руководство окружным методическим объединением - до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\*выполнение обязанности председателя собрания работников учреждения - до 5% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\*выполнение обязанности секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения - до 5% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

\*внеклассная работа по физической культуре - до 30% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

- \*работа в дополнительном модуле «Дошкольное образовательное учреждение» автоматизированной системы управления, региональной системой управления Самарской области - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*за разработку и внедрение авторских программ и (или) педагогических технологий - до 15% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- \*работа по реорганизации учреждения, направленная на повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*подготовка материалов для школьного сайта - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*работа по оформлению игровых площадок - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у воспитанников в дошкольном образовательном учреждении» - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*реализация направления работы по патриотическому воспитанию дошкольников - до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*выполнение функциональных обязанностей диетсестры до 120% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*сбор соскобов у воспитанников и сотрудников на энтеробиоз - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*выполнение работы по охране труда, по комплексной безопасности - до 75% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*организация работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*организация работы по направлению «Взаимодействие педагогов ДООУ в сопровождении детей с ОВЗ» - до 90% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*реализация программы «Проектирование психологически безопасной, комфортной образовательной среды в ДОО» - до 80% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*организация работы по реализации образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского дорожно-транспортного травматизма - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег округа - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*работа по постановке на учет в системе единой электронной очереди - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;



- \*обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*разработка паспорта антитеррористической защищенности - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \* самостоятельный ремонт легкового автомобиля - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*организация деятельности по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*привлечение сторонних организаций к укреплению и развитию материально-технической базы, при устранении чрезвычайно-аварийных ситуаций - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*организация работы педагогического консилиума СП «Детский сад» - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \* координация деятельности воспитателя и других педагогических и медицинских работников - до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*организация психолого- педагогического обследования воспитанников - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \* выполнение работ по погрузке, выгрузке и внутри складской переработки, груз сортировки, укладки, переноса грузов вручную - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- \*активное участие и решение вопросов с художественным и тематическим оформлением видеofilмов в ДООУ - до 65% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*руководство окружным методическим объединением - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*выполнение работы по антитеррористической безопасности - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*доплата за заведование кабинетом - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \*доплата за наставничество - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \* за методическое сопровождение педагогической практики студентов педагогических профессиональных учреждений – до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- \*доплата за подготовку школьной команды к различным спортивным соревнованиям - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \* доплата за организацию и ведение документации школьного питания - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- \* доплата за организацию и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад,

предметных недель, конференций обучающихся - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

\* за подготовку и участие образовательного учреждения в городских, областных мероприятиях, посвященных знаменательным событиям и праздникам - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

\* за проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;

\* за проведение внеклассной работы по физическому или художественно-эстетическому воспитанию - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

\* изготовление и ремонт мебели, изготовление методических пособий, детской игровой мебели - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

\* доплата за деление класса на группы при обучении отдельными предметами

иностранный язык-до 15 чел. коэффициент -2

свыше 15 человек в группе коэффициент -1;

технология до 15 чел. коэффициент -2

свыше 15 человек в группе коэффициент -1;

-установить коэффициенты по наполняемости класса базового уровня и изучению углубленного уровня в 10-11 классах:

1-8 человек – от 2,2 до 3

9-12 человек - 2

13-16 человек – от 1,3

до 1,5

17-20 человек - 1,2

21-25 человек - 1

\* доплата за квалификационную категорию работников:

первая квалификационная группа 1,1

высшая квалификационная группа 1,2

\* выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования;

\* выплаты работникам пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

\* доплата за выполнение работ различной квалификации - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

\* доплата за распространение педагогического опыта на информационных ресурсах в сети Интернет и СМИ - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

## **6. Виды выплат стимулирующего характера:**

**6.1.** Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного 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).

**Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:**

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

***Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения:***

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от фонда стимулирования;

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

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

-выплаты работникам дошкольного общеобразовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от фонда стимулирования;

-ежемесячная надбавка за выслугу лет направляется не менее 13% от фонда стимулирования;

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.

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

#### ***Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дополнительного образовательного учреждения:***

Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 20% фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности и определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат, премии, надбавок и доплат работникам СП ЦДТ «Пируэт».

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения дополнительного образования выплачиваются по приказу директора из средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты работникам учреждения устанавливаются комиссией учреждения дополнительного образования и производятся на основании приказа директора, в котором определяется размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты. Решение о снижении или снятии доплаты принимается директором гимназии.

Размеры выплат производятся в соответствии с критериями, определенными для работников СП ЦДТ «Пируэт».

Каждый работник представляет в комиссию самоанализ деятельности, в соответствии с утвержденными критериями и показателями, в форме портфолио за период работы с 01 сентября по 31 августа.

Установление условий стимулирования не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса не допускаются.

Результаты оформляются листами оценивания, позволяющими оценить результативность и качество работы утвержденной формы по каждому работнику.

Лист заполняется комиссией СП ЦДТ «Пируэт». На основе результатов листов составляется протокол.

Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом педагогов дополнительного образования.

Для каждой категории работников устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по основной должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

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

### **Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

- выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения - не более 50% от фонда стимулирования;

Стимулирующий фонд оплаты труда не более 50% для выплаты педагогическим работникам учреждения делится на общее количество баллов набранных по показателям листа оценивания эффективности (качества) работы. Полученная сумма стоимость 1 балла.

- выплаты для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, - не менее 50% от фонда стимулирования;

Стимулирующий фонд оплаты труда не менее 50% идет для выплаты административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала выплачиваются в суммарном и процентном выражении от должностного оклада по набранным баллам листа оценивания эффективности (качества) работы 1%=1Балл.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, суммируются.

### **6.2. Структура стимулирующего фонда:**

Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за год производится на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, приказом директора назначается комиссия по каждому структурному учреждению, по распределению стимулирующей части ФОТ. Председатель комиссии и секретарь избираются членами комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов комиссии.

К компетенции комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников учреждения;
- заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов (процентов), полученных каждым сотрудником учреждения в сводной таблице;
- оформление протокола и направление его для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывает председатель и секретарь комиссии. Протоколы направляются в учреждение для согласования произведенного расчёта размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

Информация о сумме баллов, (процент) набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер.

В срок, не позднее 01 сентября каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты их работы за год. Стимулирующие выплаты выплачиваются в суммарном и процентном выражении от должностного оклада, также по стоимости балла по показателям качества работы. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели листа оценивания эффективности (качества) работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Работник образовательного учреждения уволился (по собственному желанию, по причине), через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считать с первоначального приема на работу.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала стимулирующие выплаты устанавливаются со дня приема на должность и согласно приказу директора учреждения;

В критерии оценки профессиональной деятельности работника могут быть внесены изменения, дополнения не чаще одного раза в год.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплачивать труд по разным должностям с учетом квалификационной категории, имеющейся по одной из них.

## **7. Условия назначения стимулирующих выплат**

7.1 Условиями для назначения стимулирующих выплат образовательного учреждения являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.2 Стимулирующие выплаты работникам снижаются:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
  - несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

-наличие замечаний контролирующих органов;

-наличие обоснованных жалоб родителей;

-несвоевременное, некачественное ведение документации;

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа).

7.3 Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утверждённых Критериев оценки деятельности работников (Приложение 1,2,3).

## **8. Порядок определения премиальных выплат**

**8.1.** Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачивается за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения. Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

Размеры премии устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах в соответствии с показателями и критериями по должностям работников. Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с личным вкладом и

максимальными размерами не ограничиваются. Премии устанавливаются приказом директора гимназии с учетом мнения профсоюзной организации.

Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

*Показатели премирования:*

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда, инициатива, творчество;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка требуемых материалов, справок, отчетов);
- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностных инструкций, инструкций по охране труда;
- личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, воспитанников;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
  - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
  - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
  - выдвижение и воплощение творческих идей в области образовательной деятельности.
- за высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в гимназии;
- за реализацию образовательных программ с углубленным изучением предметов, осуществление профильного обучения;
- за качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутри школьного контроля;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- за качественное выполнение плана воспитательной работы;
- за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- за сохранение контингента учащихся;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников гимназии;
  - за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;



- за качественное исполнение функций классного руководителя;
- за своевременное и качественное планирование образовательного процесс качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех её формах);
- за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам;
- за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотра: соревнованиях, олимпиадах, семинарах, спартакиадах, международной ярмарке, организуемые как в учреждении, так и за пределами (районе области и т.д.);
- за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;
- за организацию проведение работы по ПДД с учащимися;
- за организацию и проведение летней трудовой практики;
- за руководство аттестационной комиссии;
- за участие в окружном конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года»;
- за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;
- за большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- за победу или получение призовых мест работниками в различных конкурсах: соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как учреждении, так и за его пределами (в городе, области и т.д.);
- за участие в Открытом областном Фестивале педагогического мастерства творчества работников дошкольного образования Самарской области;
- за проведение окружного семинара, круглых столов;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- за применение современных технологий обучения и воспитания;
- за активную работу с общественностью;
- за создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
- за отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- за соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие больничных листов;
- за активное участие в общественной жизни, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- за работу по развитию общественно-государственного управления школой;
- за эффективную работу с родителями;
- в связи с профессиональным праздником «День учителя», «День дошкольного работника»;
- в связи с праздничными датами «Новый год», «Международный женский день», «День защитника Отечества» и юбилейными датами работника учреждения (женщины – 50,55, 60, 65, 70 лет, мужчинам – 60, 65, 70 лет);
- за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
- за активное и результативное участие в методической работе учреждения, также среди образовательных учреждений города, региона;
- за своевременное и качественное подготовку учебно-материальной базы образовательного процесса к новому учебному году;
- за обеспечение здоровье сберегающих условий деятельности всех участнике образовательного процесса;

- за обеспечение условий ритмичной работы;
- за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
- за активное участие в проведении косметического ремонта в классных кабинетах, оформлении групп и игровых участков;
- за организацию и проведение открытых занятий;
- за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- за выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной хозяйственной деятельности;
- по итогам работы за квартал, месяц, полугодие, год;
- за сложность, интенсивность и напряженность работы;
- за активное участие в работе окружной конференции работников дошкольного (дополнительного) образования;
- за формирование образовательных результатов обучающихся в соответствии требованиями ФГОС на основе информационно-коммуникационных технологий на уроках и во внеурочной деятельности.
- за высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнена приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской налоговой и статистической отчетности;
- за оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложении формированию отчетности;
- за организацию, оформление документов и проведение работы по охране труд; технике безопасности, экологической и противопожарной безопасности;
- за хорошую организацию ученического дежурства;
- за работу со средствами бюджетов разных уровней;
- за проведение открытых уроков и мероприятий при подготовке педсоветов;
- за контроль своевременностью оплаты за присмотр и уход воспитанников ДОО;
- за рациональную расстановку кадров;
- за создание предметно-развивающей среды, оформительская работа в группе, кабинете, на участке;
- за работу в комиссиях разного уровня;
- за организацию и проведение окружной методической недели работников ДОО;
- за участие в территориальной комиссии по комплектованию воспитанникам структурных подразделений;
- за результативное участие в окружном этапе областного конкурса профессионального мастерства педагогических работников;

Условия снижения размера или лишения премий:

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

## **9. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора по УВР (ВР), главного бухгалтера, руководителей дошкольного (дополнительного) образования**

**9.1.** Заработная плата заместителя по УВР (ВР), главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**9.2.** Оплата труда директора образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается органом управления образования.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора образовательного учреждения устанавливаются органом управления образования.

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

**9.3.** Рабочая (учебная) нагрузка заместителя директора по УВР (ВР) определяется директором гимназии.

**9.4.** Дополнительная оплата труда директора, заместителя директора по УВР (ВР), руководителя структурных подразделений ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

**9.5.** Заработная плата директора общеобразовательного учреждения, заместителя директора по УВР (ВР) и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Стимулирующая часть директора гимназии, главного бухгалтера определяется за счет средств предусмотренных на эти цели общеобразовательного учреждения, также за счет средств предусмотренных на эти цели дошкольного и дополнительного образования.

**9.6.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора по УВР (ВР) и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

**9.7.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее-предельный уровень), устанавливается в кратности 3.

**9.8** Оплата труда руководителя дошкольного (дополнительного) образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю

дошкольного (дополнительного) образовательного учреждения устанавливаются учреждением (учреждениями) дошкольного (дополнительного) образовательного учреждения.

**9.9.** Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников дошкольного (дополнительного) образовательного учреждения на текущий финансовый год в зависимости от количества баллов по листу оценивания и стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

## **10.Порядок выплаты материальной помощи**

**10.1.** Работникам государственного образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Руководителю образовательного учреждения - по распоряжению учредителем (учредителями) образовательного учреждения.

**10.2.** Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей, родных сестер и братьев);

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

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

**10.4.** Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

## **11.Иные вопросы оплаты труда**

**11.1.** Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжавшего не более двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на группы, категоричность педагогического работника, ученая степень, почетное звание.

**11.2.** Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**11.3.** Доплата до МРОТ должна быть произведена работодателем, если зарплата сотрудника, трудящегося в режиме полного рабочего времени, не достигает уровня МРОТ. Неполная занятость работника или является совместителем, получаемое им по итогам месяца вознаграждение может быть и ниже установленного МРОТ. При этом минимальная сумма, вычисляется в соответствующей пропорции от МРОТ.

**11.4.** Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена (увеличение\уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:

\*при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;

\*при изменении наполняемости классов;

\*при отсутствии положительной динамики результатов работы;

\*при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся;

\*при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

**11.5.** При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

**11.6.** Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудование (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер ГБОУ гимназии  
им. С.В.Байменова города Похвистнево

\_\_\_\_\_/Н.Н.Полякова

**Лист оценивания качества (эффективности) работы воспитателя  
структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад»  
ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное количество баллов		Кол-во набранных баллов	
			очно	заочно	оценка работника	оценка комиссии
	<b>1. Применение инновационных педагогических технологий</b>					
1.1.	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне (баллы могут суммироваться)	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающего документа по одному каждому уровню)	1 2 3 4	0,5 1 1,5 2		
1.2.	Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном всероссийском или международном уровне	(указать Ф.И. ребенка, документ, уровень, место, номинацию, название конкурса; ксерокопии не более 5-и каждого уровня)	1 2 3 4 5	0,5 1 1,5 2 2,5		
1.3.	Разработка и реализация авторских, рецензированных образовательных программ в соответствии с ФГОС ДО	да/нет копия титульного листа программы, копия рецензии, аналитическая справка по результатам работы за год	2/0			
1.4.	Распространение	в				

	<p>профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне</p>	<p>(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающих документов)</p>	<p>1 2 3 4</p>	<p>0,5 1 2 3</p>		
1.5	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня: окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень</p>	<p>копия документа, подтверждающего публикацию</p>	<p>1 2 3 4</p>			
1.6.	<p>Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Педагоги, работающие с детьми ОВЗ», «Узкие специалисты»: на уровне ДОО на уровне округа победитель или призер на окружном уровне победитель или призер на областном, всероссийском или межрегиональном уровне</p>	<p>указать уровень, дату, ксерокопии</p>	<p>1 2 3 4</p>	<p>0,5 1 2 3</p>		
1.7.	<p>Наличие материалов в СМИ (газеты, сеть Интернет) по вопросам организации образовательного процесса в ДОО на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне</p>	<p>указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), ксерокопии</p>	<p>1 2 3 4</p>			
1.8.	<p>Результативность участия в конкурсах проектов (детских, педагогических), авторских программ: на уровне ДОО на уровне города участие на окружном уровне на областном, всероссийском или межрегиональном уровне</p>	<p>указать уровень, дату, ксерокопии</p>	<p>1 2 3 4</p>	<p>0,5 1 2 3</p>		

1.9.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+», «Талантики», «КосмоФест», «Инженерный марафон» и др., утвержденные МО и Н СО участие на первом (отборочном) этапе участие на втором (очном) этапе победа во втором (очном) этапе	указать уровень, дату, ксерокопии	2 4 6		
1.10	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п. на уровне ДОО на уровне округа	копия приказа	1 2		
1.11	Участие в сопровождении педагогической практики студентов, исполнение функции наставника	да/нет	1		
1.12	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: проведение дней открытых дверей участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДООУ от 40% родителей и выше родительские собрания с показом занятий с детьми Информационно-коммуникативная связь с родителями: оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей оформление тематических уголков	да/нет (справка)	за каждое мероприятие по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий		
1.13	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	да/нет ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	1 2 3 4		
1.14	Создание информационного поля для родителей в сети Интернет (ведение собственной страницы, блога)	да/нет ссылка на страницу (скриншот страницы)	1		



1.15	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в учреждениях города, от общей численности воспитанников группы: 20%-24% воспитанников 25%-29% воспитанников 30% и более воспитанников	да/нет (справка)	1 2 3		
1.16	Воспитатель ведет/не ведет кружок в ДОУ	да/нет (пояснительная записка, аналитическая справка)	1/0		
1.17	Обновление предметно развивающей среды группы в соответствии с ФГОС ДО	да/нет (презентация с фотографиями)	1		
1.18	Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО: непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет (приложить ксерокопии)	1 2 3		
1.19	Наличие программы по самообразованию Представление результатов по программе самообразования		0,5 1		
1.20	Применение современных образовательных технологий	да/нет приложить аналитическую справку	2		
1.21	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Планы воспитательно-образовательной работы Табель посещаемости Электронный журнал (АСУ РСО) Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Отсутствие задолженности по родительской плате	справка методиста	1 1 1 1 1 1 1/-1		
1.22	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	да/нет, фото и документ, подтверждающий участие	2 1		

	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 1</b>				
	<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1	Позитивная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми ОВЗ: 50% свыше 50%	аналитическая справка	0,5 1		
2.2	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	да/нет (справка работника)	1		
2.3	Наличие детей разного возраста	да/нет	1		
2.4	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет (справка работника)	2		
2.5	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	да/нет (приложить ИОМ)	2		
2.6	Участие в работа ПМП консилиума	аналитическая справка	2		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 2</b>				
	<b>3. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
3.1	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: ясельная и 1 младшая группа (11дн. – 3 б., 10дн. – 2 б., 9дн. – 1б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1б.); старшая группа (15дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. – 1б.).	Всего проведённых дней: ___ Дни, проведённые 1 ребёнком: ___ (справка старшей медсестры)	максимальное количество 3		
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей.	да/нет	+1/-2		
3.3	Отсутствие травматизма у воспитанников	да/нет	+1/-2		
3.4	Доля воспитанников-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей	да/нет	1 2		

	численности воспитанников группы: от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20% По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО	(скриншот)	3		
3.5	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников группы: 1% 2% 3% и выше	Да/нет (ксерокопия подтверждающего документа)	1 2 3		
3.6	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе по оформлению детских площадок	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)		1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 3</b>				

**Лист оценивания качества (эффективности) работы методиста, старшего воспитателя структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов		Кол-во набранных баллов	
					оценка работника	оценка комиссии
	<b>1. Применение инновационных педагогических технологий</b>		очно	за о ч н о		
1.1.	Оказание методической помощи педагогам по организации и	да/нет (информационна			3	

	проведении образовательного процесса с воспитанниками:	я справка)				
1.2.	Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном всероссийском или международном уровне	(указать Ф.И. ребенка, документ, уровень, место, номинацию, название конкурса; ксерокопии не более 5-и каждого уровня)	1 2 3 4 5	0,5 1 1,5 2 2,5		
1.3.	Разработка и реализация образовательных программ в соответствии с ФГОС ДО	да/нет копия титульного листа программы, копия рецензии, аналитическая справка по результатам работы за год	2/0			
1.4.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающих документов)	1 2 3 4	0,5 1 2 3		
1.5	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень	документ подтверждающий публикацию	1 2 3 4			
1.6.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	указать уровень, дату, ксерокопии	3			
1.7.	Организация инновационной, экспериментальной, проектной и исследовательской деятельности	информационная справка, сертификат	3			
1.8.	Методическая помощь педагогам в подготовке к участию в конкурсах проектах (детских, педагогических), авторских программ: участие на первом (отборочном)	указать уровень, дату, ксерокопии	2 4 6			

	этапе участие на втором (очном) этапе победа во втором (очном) этапе				
1.9.	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п. на уровне ДОО на уровне округа	копия приказа	1 2		
1.10	Организация педагогической практики студентов	да/нет	1		
1.11	Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: проведение дней открытых дверей участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДООУ от 40% родителей и выше родительские собрания с показом занятий с детьми	да/нет (справка)	1/0		
1.12	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	да/нет ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	1 2 3 4		
1.13	Создание информационного поля для педагогов и родителей в сети Интернет (ведение собственной страницы, блога)	да/нет ссылка на страницу (скриншот страницы)	1		
1.14	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в учреждениях города, от общей численности воспитанников группы: 20%-24% воспитанников 25%-29% воспитанников 30% и более воспитанников	да/нет (справка)	1 2 3		
1.15	Организация оснащения предметно развивающей среды в ДООУ в соответствии с ФГОС ДО	да/нет (презентация с фотографиями)	1		
1.16	Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием	да/нет (ксерокопия приказа)			

	информационного ресурса «одного окна» на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО: непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы		1 2 3		
1.17	Наличие программы по самообразованию Представление результатов по программе самообразования		0,5 1		
1.18	Оказание методической помощи педагогам в применении современных образовательных технологий	да/нет аналитическая справка	2		
1.19	Своевременное оформление документации: Программа развития учреждения Годовой план воспитательно-образовательной работы учреждения Мониторинговые исследования Отчет о проведенной работе Самоанализ по итогу учебного года		1/-1		
1.20	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	да/нет, фото и документ, подтверждающий участие	2 1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 1</b>		<b>134</b>		
	<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	аналитическая справка	3		
2.2	Методическая помощь педагогам по разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута	да/нет (справка работника)	1		
2.3	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет (справка работника)	2		
2.4	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	да/нет (приложить ИОМ)	2		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 2</b>		<b>8</b>		
	<b>3. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного</b>				

	<b>учреждения и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
3.1	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: ясельная и 1 младшая группа (11дн. – 3 б., 10дн. – 2 б., 9дн. – 1б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1б.); старшая группа (15дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. – 1б.).	Всего проведённых дней: _____ Дни, проведённые 1 ребёнком: _____ (приложить справку)	максимальное количество во 3		
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей.	да/нет	+1/-2		
3.3	Отсутствие травматизма у воспитанников	да/нет	+1/-2		
3.4	Организация движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников группы: от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20% По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО	да/нет (скриншот)	1 2 3		
3.5	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников группы: 1% 2% 3% и выше	да/нет (ксерокопия подтверждающего документа)	1 2 3		
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения	да/нет (приложить справку)	3		
3.7	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		

	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе по оформлению детских площадок	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)		1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 3</b>		<b>28</b>		

**Лист оценивания качества (эффективности) работы педагога психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов		Кол-во набранных баллов	
					оценка работника	оценка комиссии
	<b>1. Применение инновационных педагогических технологий</b>		очно	заочно		
1.1	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне (баллы могут суммироваться)	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающего документа по одному каждого уровня)	1 2 3 4	0,5 1 1,5 2		
1.2	Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном всероссийском или международном уровне	(указать уровень, приложить ксерокопию документов наиболее высокого уровня)	1 2 3 4 5	0,5 1 1,5 2 2,5		
1.3	Разработка и реализация авторских, рецензированных образовательных программ в соответствии с ФГОС ДО	да/нет (приложить копию титульного листа программы, копию рецензии, справку по результатам работы за год)	2/0			



1.4	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	1 2 3 4	0,5 1 2 3		
1.5	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства «Педагоги, работающие с детьми ОВЗ», «Узкие специалисты»: на уровне ДОО на уровне округа победитель или призер на окружном уровне победитель или призер на областном, всероссийском или межрегиональном уровне	указать уровень, дату, приложить ксерокопии	1 2 3 4	0,5 1 2 3		
1.6	Наличие материалов в СМИ (газеты, сеть Интернет) по вопросам организации образовательного процесса в ДОО на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии		1 2 3 4		
1.7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень	приложить документ подтверждающий публикацию		1 2 3 4		
1.8	Применение современных образовательных технологий	да/нет (приложить аналитическую справку)		2		
1.9	Результативность участия в конкурсах проектов (детских, педагогических), авторских программ: на уровне ДОО на уровне города участие на окружном уровне на областном, всероссийском или межрегиональном уровне	указать уровень, дату, приложить ксерокопии		1 2 3 4		
1.10	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультативной	да/нет (приложить копию подтверждающего документа)		1		

	помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей 80% - 89% 90% и более	(аналитическая справка по итогам анкетирования)	2 3		
1.11	Активное взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса по вопросам коррекционно-развивающей работы с интегрированными детьми до 50% свыше 50%	да/нет (информационно-аналитическая справка)	0,5 1		
1.12	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п. на уровне ДОО на уровне округа	да/нет (приложить копию приказа)	1 2		
1.13	Участие в сопровождении педагогической практики студентов, исполнение функции наставника	да/нет	1		
1.14	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: проведение дней открытых дверей участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОО от 40% родителей и выше родительские собрания с показом занятий с детьми Информационно-коммуникативная связь с родителями: оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей оформление тематических уголков	да/нет (приложить справку)	за каждое мероприятие по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий		
1.15	Создание информационного поля для родителей в сети Интернет (ведение собственной страницы, блога)	да/нет ссылка на страницу (приложить скриншот страницы)	1		
1.16	Обновление предметно развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО и применение их в работе с детьми	да/нет (приложить фото новых дидактических пособий)	1		
1.17	Повышение уровня профессионального мастерства (курсы повышения)	Да/нет (приложить)	1		

	квалификации) в рамках: непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	ксерокопии)	2 3		
1.18	Наличие программы по самообразованию Представление результатов по программе самообразования	да/нет (приложить программу по самообразованию, аналитическую справку)	0,5 1		
1.19	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Планы воспитательно- образовательной работы Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года	да/нет	1/-1		
1.20	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	да/нет, фото, документ, подтверждающий участие	2 1		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 1</b>					
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>					
2.1	Позитивная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми ОВЗ 50% свыше 50%	(информационно- аналитическая справка)	0,5 1		
2.2	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	да/нет (приложить справку)	1		
2.3.	Участие в организации адаптационного периода вновь прибывших воспитанников	Да/нет (приложить справку)	2		
2.4.	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	Да/нет (приложить справку)	2		
2.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет (приложить справку)	+2/-2		
2.6	Отсутствие травматизма у воспитанников	да/нет (приложить справку)	+1/-1		
2..7	Участие в работе ПП консилиума	приказ, информационную справку	2		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 2</b>					
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения и создание условий для сохранения</b>					

	<b>здоровья воспитанников</b>				
3.1	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	работе на опытно- экспериментальном участке (огороде)		1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 3</b>		<b>7</b>		

**Лист оценивания качества (эффективности) работы музыкального руководителя  
структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад»  
ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающ ие соответствие критерия	Максимальн ое кол-во баллов		Кол-во набранных баллов	
			очно	заоч но	оценка работни ка	оце нка ком исс ии
	<b>1. Применение инновационных педагогических технологий</b>		очно	заоч но		
1.1	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне (баллы могут суммироваться)	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, ксерокопия подтверждающего документа по одному каждого уровня)	1 2 3 4	0,5 1 1,5 2		
1.2.	Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном всероссийском или международном уровне	(указать уровень, ксерокопия документов наиболее высокого уровня)	1 2 3 4 5	0,5 1 1,5 2 2,5		
1.3	Разработка и реализация авторских, рецензированных образовательных программ в соответствии с ФГОС	да/нет (копия титульного листа	2/0			

	ДО	программы, копия рецензии, аналитическая справка по результатам работы за год)				
1.4	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающих документов)	1 2 3 4	0,5 1 2 3		
1.5	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства «Узкие специалисты»: на уровне ДОО на уровне округа победитель или призер на окружном уровне победитель или призер на областном, всероссийском или межрегиональном уровне	указать уровень, дату, приложить ксерокопии	1 2 3 4	0,5 1 2 3		
1.6	Наличие материалов в СМИ (газеты, сеть Интернет) по вопросам организации образовательного процесса в ДОО на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии	1 2 3 4			
1.7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня окружной уровень региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	приложить документ подтверждающий публикацию	1 2 3 4			
1.8	Применение современных образовательных технологий	да/нет (приложить аналитическую справку)	2			
1.9	Результативность участия в конкурсах проектов (детских, педагогических), авторских	указать уровень, дату, приложить ксерокопии	1			

	программ: на уровне ДОО на уровне города на окружном уровне на областном, всероссийском или межрегиональном уровне		2 3 4		
1.10	Положительная оценка качества проведенных мероприятий в ДОО (праздники, досуги, различные мероприятия, консультативная помощь) на уровне ДОО на уровне города на окружном уровне на областном, всероссийском или межрегиональном уровне	да/нет приложить копию /скриншот подтверждающего документа, отзывы педагогов и родителей	1 2 3 4		
1.11	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п. на уровне ДОО на уровне округа	приложить копию приказа	1 2		
1.12	Участие в сопровождении педагогической практики студентов, исполнение функции наставника	да/нет	1		
1.13	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: проведение дней открытых дверей участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОО от 40% родителей и выше родительские собрания с показом занятий с детьми Информационно-коммуникативная связь с родителями: оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей оформление тематических уголков	да/нет Приложить справку	за каждое мероприятие по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий		
1.14	Создание информационного поля для родителей в сети Интернет (ведение собственной страницы, блога)	да/нет ссылка на страницу (приложить скриншот страницы)	1		
1.15	Обновление предметно развивающей среды в соответствии	Да/нет (приложить фото	1		

	с ФГОС ДО и применение их в работе с детьми	новых дидактических пособий)			
1.16	Повышение уровня профессионального мастерства (курсы повышения квалификации) в рамках: непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет приложить ксерокопии документа о прохождении курсов	1 2 3		
1.17	Наличие программы по самообразованию  Представление результатов по программе самообразования	да/нет приложить программу по самообразованию, аналитическую справку	0,5 1		
1.18	Педагог ведет/не ведет кружок в ДОУ	да/нет (приложить пояснительную записку, аналитическую справку)	1/0		
1.19	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Планы воспитательно-образовательной работы Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года	да/нет	1/-1		
1.20	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	да/нет, фото документ, подтверждающий участие	2 1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 1</b>				
	<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>				
2.1	Позитивная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми ОВЗ: 50% свыше 50%	(информационно-аналитическая справка)	0,5 1		
2.2.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	Да/нет (приложить справку)	1		
2.3.	Участие в организации адаптационного периода вновь прибывших воспитанников	Да/нет (приложить справку)	1		
2.4.	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	Да/нет (приложить справку)	2		

2.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет (приложить справку)	2		
2.6	Отсутствие травматизма у воспитанников	да/нет	+1/-2		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 2</b>					
<b>3. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
3.1	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	работе на опытно-экспериментальной участке (огороде)		1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 3</b>		<b>7</b>		

**Лист оценивания качества (эффективности) работы инструктора по физкультуре структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов		Кол-во набранных баллов	
			очно	заочно	оценки ка работ ника	оценки ком иссии
	<b>1. Применение инновационных педагогических технологий</b>					
1.1	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне (баллы могут суммироваться)	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающего документа по одному каждого уровня)	1 2 3 4	0,5 1 1,5 2		
1.2.	Наличие воспитанников, ставших победителями или призерами	(указать уровень, приложить				



	конкурсов, фестивалей: на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном всероссийском или международном уровне	ксерокопию документов наиболее высокого уровня)	1 2 3 4 5	0,5 1 1,5 2 2,5		
1.3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников группы: от 5% до 10 % от 11% до 19% свыше 20% По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО	Да/нет (приложить скриншот)	1 2 3			
1.4	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников группы: 1% 2% 3% и выше	да/нет (приложить ксерокопию подтверждающег о документа)	1 2 3			
1.5	Разработка и реализация авторских, рецензированных образовательных программ в соответствии с ФГОС ДО	да/нет (приложить копию титульного листа программы, копию рецензии, аналитическую справку по результатам работы за год)	2/0			
1.6	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающи х документов)	1 2 3 4	0,5 1 2 3		
1.7	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства «Узкие специалисты»: на уровне ДОО	указать уровень, дату, приложить ксерокопии	1	0,5		

	на уровне округа победитель или призер на окружном уровне победитель или призер на областном, всероссийском или межрегиональном уровне		2 3 4	1 2 3		
1.8	Наличие материалов в СМИ (газеты, сеть Интернет) по вопросам организации образовательного процесса в ДОО на уровне ДОО на уровне города на уровне округа на областном, всероссийском или международном уровне	указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии		1 2 3 4		
1.9	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень	приложить документ подтверждающи й публикацию		1 2 3 4		
1.10	Применение современных образовательных технологий	да/нет приложить аналитическую справку		2		
1.11	Результативность участия в конкурсах проектов (детских, педагогических), авторских программ: на уровне ДОО на уровне города участие на окружном уровне на областном, всероссийском или межрегиональном уровне	указать уровень, дату, приложить ксерокопии		1 2 3 4		
1.12	Положительная оценка качества проведенных мероприятий в ДООУ (Дни здоровья, праздники, досуги, соревнования, консультативная помощь)	да/нет приложить копию /скриншот подтверждающег о документа, отзывы педагогов и родителей		1		
1.13	Участие в составе экспертных (рабочих) групп, комиссиях, творческих группах, жюри (оргкомитетов конкурсов), в работе консилиумов и т.п.	приложить копию приказа		1 2		

	на уровне ДОО на уровне округа				
1.14	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями:				
	проведение дней открытых дверей	да/нет (приложить справку)	за каждое мероприятие по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий		
	участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОУ от 40% родителей и выше				
	родительские собрания с показом занятий с детьми				
	Информационно-коммуникативная связь с родителями:				
	оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей				
	оформление тематических уголков				
1.15	Создание информационного поля для родителей в сети Интернет (ведение собственной страницы, блога)	да/нет ссылка на страницу (приложить скриншот страницы)	1		
1.16	Обновление предметно развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО и применение их в работе с детьми	да/нет (приложить фото новых дидактических пособий)	1		
1.17	Повышение уровня профессионального мастерства (курсы повышения квалификации) в рамках: непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет (приложить ксерокопии документа о прохождении курсов)	1 2 3		
1.18	Наличие программы по самообразованию Представление результатов по программе самообразования	да/нет (приложить программу по самообразованию, аналитическую справку)	0,5 1		
1.19	Воспитатель ведет/не ведет кружок в ДОУ	да/нет (приложить пояснительную записку, аналитическую справку)	1/0		
1.20	Своевременное оформление документации:	да/нет (справка)	1/-1		

	Рабочие программы Планы воспитательно-образовательной работы Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года	методиста)			
1.21	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	да/нет, (фото документ, подтверждающий участие)	2 1		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 1</b>					
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>					
2.1	Позитивная динамика коррекционно-развивающей работы с детьми ОВЗ 50% свыше 50%	(информационно-аналитическая справка)	0,5 1		
2.2	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	Да/нет (приложить справку)	1		
2.3	Участие в организации адаптационного периода вновь прибывших воспитанников	Да/нет (приложить справку)	1		
2.4	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	Да/нет (приложить справку)	2		
2.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет (приложить справку)	2		
2.6	Отсутствие травматизма у воспитанников	да/нет	+1/-2		
<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 2</b>					
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
3.1	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе по оформлению детских площадок	Скриншот, сертификат, фото	1		
	работе на опытно-экспериментальной площадке (огороде)	и информация об участии от	1		

	оформлении цветников и творческий подход к ним	организаторов мероприятий	1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 3</b>		<b>8</b>		

**Лист оценивания эффективности работы завхоза  
структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад»  
ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценка комиссии
<b>Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
1.	Создание комфортных условий для бесперебойного, безаварийного функционирования структурного подразделения	да/нет (справка руководителя)	5		
2.	Образцовое ведение работы по охране труда и пожарной безопасности	да/нет (справка руководителя)	3		
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству и хранения продуктов питания в структурном подразделении	да/нет (справка руководителя)	3		
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, отчетной документации	да/нет (справка руководителя)	2		
5.	Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала	да/нет (справка руководителя)	2		
6.	Организация работы по списанию материалов	да/нет (справка руководителя)	2		
7.	Своевременное оформление информационных стендов по охране труда и пожарной безопасности	да/нет (справка руководителя)	2		
8.	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		

	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>Общее количество баллов по критерию 1:</b>		<b>26</b>		

**Лист оценивания качества (эффективности) работы делопроизводителя структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценка комиссии
<b>Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
1.	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	да/нет	3		
2.	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий	да/нет	1		
	Работа в АСУ РСО	да/нет	2		
	Работа с электронной очередью	да/нет	2		
	Работа по комплектованию будущих первоклассников	да/нет	1		
	Своевременное предоставление важных отчетов	да/нет	3		
3.	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	да/нет	3		
4.	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	да/нет	5		
5.	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от	1		

		профсоюза			
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>Общее количество баллов по критерию 1:</b>		<b>27</b>		

**Лист оценивания эффективности работы повара  
структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад»  
ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценка комиссии
<b>Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	да/нет	2		
2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	да/нет	1		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора к организации и качеству питания	да/нет	3		
4.	Творческое отношение к приготовлению блюд, качественная работа по содержанию помещений пищеблока в санитарном состоянии	да/нет	2		
5.	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		

	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>Общее количество баллов по критерию 1:</b>		<b>15</b>		

**Лист оценивания качества (эффективности) работы помощника (младшего) воспитателя структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценка комиссии
<b>Критерий 1. Обеспечение высокой посещаемости</b>					
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: ясельная и 1 младшая группа (11дн. – 3 б., 10дн. – 2 б., 9дн. – 1б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1б.); старшая группа (15дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. – 1б.).	да/нет (справка старшей медсестры)	3		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	да/нет	3		
	<b>Общее количество баллов по критерию 1:</b>		<b>6</b>		
<b>Критерий 2. Сложность контингента</b>					
2.1.	Превышение плановой наполняемости	да/нет	1		
2.2.	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет	2		
2.3.	Наличие детей-инвалидов	да/нет	2		
	<b>Общее количество баллов по критерию 2:</b>		<b>5</b>		
<b>Критерий 3. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения</b>					



здоровья воспитанников					
3.1.	Творческий подход к созданию комфортных условий в группе	да/нет	2		
3.2.	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	да/нет	2		
3.3	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе по оформлению детских площадок	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)		1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>Общее количество баллов по критерию 3:</b>			<b>12</b>	

**Лист оценивания эффективности работы сторожа  
структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад»  
ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающи е соответствие критерия	Максим альное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценк а комис сии
<b>Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	Да/нет (справка завхоза)	1		
2.	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, в праздничные и выходные дни	Да/нет (справка завхоза)	2		
3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Да/нет (справка завхоза)	1		

4.	Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	Да/нет (справка завхоза)	3		
5.	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>Общее количество баллов по критерию 1:</b>		<b>14</b>		

**Лист оценивания эффективности работы кастаньянши, рабочего по стирке белья и ремонту спецодежды структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценка комиссии
<b>Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>					
1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья	Да/нет (справка завхоза)	3		
2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	Да/нет (справка завхоза)	2		
3.	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	в оформление цветников и творческий подход к ним		1		
	в культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>Общее количество баллов по</b>		<b>12</b>		

	<b>критерию 1:</b>			
--	--------------------	--	--	--

**Лист оценивания качества (эффективности) работы медицинских работников  
структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад»  
ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максим альное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				оценка работника	оценка комисс ии
	<b>1. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения</b>				
1.1	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы ДОО: от 70% до 75%	Аналитическая справка по посещаемости и заболеваемости	1 2		
	75 % и более				
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение заболеваемости уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию				
1.3	Организация оздоровительных мероприятий с детьми	Аналитическая справка по организованным мероприятиям	2		
1.4	Наличие детей-инвалидов Организация работы с ними	да/нет (информационная справка)	0,5 1		
1.5	Использование в работе электронных программ (АИС «Меркурий»)	да/нет	1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 1</b>		<b>10,5</b>		
	<b>2. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>				
2.1	Отсутствие замечаний по выполнению плана профилактических прививок	да/нет (информационная справка)	2		
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей		2		
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к		2		

	организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания				
2.4	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности		2		
2.5	Своевременное оформление документации: План медицинской работы Табель посещаемости Перспективное меню на 10 дней Информационные материалы в уголках «Здоровья» и на сайте образовательного учреждения Самоанализ по итогу учебного года	да/нет (справка руководителя)	+1/-1		
2.6	Участие в: ремонте учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	культурно-массовых мероприятиях		1		
	<b>ИТОГО ПО БЛОКУ № 2</b>		<b>16</b>		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы  
руководителя структурного подразделения общеобразовательного учреждения,  
реализующего программы дошкольного образования  
ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	Ф.И.О. специалиста СВУ, осуществившего проверку, подпись
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>				
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно	<u>За 2020 год</u> <u>Да/нет</u>	3		

	<p>действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл;</p> <p>наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)</p>	<p>(в листах оценивания указать вид интерактивного взаимодействия, ссылки на соответствующие страницы сайта и социальных сетей)</p> <p><i>К листу оценивания приложить скриншоты страниц сайтов</i></p>			
1.2.	<p>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</p>	<p><u>За 2020 год</u></p> <p>Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи _____.</p> <p>Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____.</p> <p><i>Указать ссылку на сайт, где размещен график предоставления услуги приложить копии страниц журналов регистрации обращений за консультационной помощью.</i></p>	5		
1.3.	<p>Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей</p>	<p><u>По состоянию на декабрь 2020 года</u></p> <p>Общая численность воспитанников 5-8 лет _____.</p> <p>Численность</p>	5		

	<p>численности воспитанников (5-8 лет):  20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;  25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;  30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов</p>	<p>воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения дополнительного образования _____.</p> <p>Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием _____.</p> <p><i>Приложить списки детей с указанием объединений и учреждений дополнительного образования, которые посещает воспитанник.</i></p>			
1.4	<p>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.</p>	<p><u>В 2020 году</u>  Да/нет  Участие на _____ этапе  <i>Приложить подтверждающий документ</i></p>	6		
<b>Итого по блоку 1:</b>			<b>19</b>		
<b>2.</b>	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>				
2.1.	<p>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</p>	<p><u>По состоянию на декабрь 2020 года</u>  Общая численность воспитанников 5-8 лет _____.</p> <p>Численность воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей _____.</p> <p>Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной</p>	5		

		направленностей _____ <i>Приложить списки детей с указанием программ и учреждений дополнительного образования.</i>			
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиНСО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	<u>В 2020 году</u> Наименование конкурса, результат _____ <i>(достаточно указать по 1 конкурсу, перечень см. на сайте СИПКРО)</i>  <i>Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)</i>	4		
<b>Итого по блоку 2:</b>			<b>9</b>		
<b>3.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>				
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	<u>По состоянию на декабрь 2020 года</u> Общая численность воспитанников _____ Численность воспитанников, занимающихся по программам спортивной направленности _____ Доля воспитанников, занимающихся по программам спортивной направленности _____ <i>Приложить списки детей с указанием программ и учреждений</i>	5		

		<i>дополнительного образования.</i>			
3.2	<p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>)</p>	<p><u>В 2019-2020 учебном году</u></p> <p>Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Численность воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" _____.</p> <p><i>Приложить списки воспитанников, зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО (скриншот сайта о регистрации)</i></p>	5		
3.3	<p>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</p>	<p><u>В 2019-2020 учебном году</u></p> <p>Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» _____.</p> <p><i>Приложить список воспитанников с</i></p>	5		



		<i>указанием результата и копии удостоверений.</i>			
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	<u>За 2019-2020 учебный год</u> <i>Приложить справку, заверенную руководителем ГБОУ</i>	3		
<b>Итого по блоку 3:</b>			<b>18</b>		
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов ( <i>баллы могут суммироваться</i> )	<u>В 2020 г.</u> <hr/> <hr/> <hr/> (указать уровень и наименование (в т.ч. тему) площадки, реквизиты распорядительного документа, определяющие статус площадки).  <i>Приложить к листу оценивания:</i> <i>- копию распорядительного документа;</i> <i>- программу или план деятельности ОО в указанном статусе (при наличии) или указать ссылку на страницу сайта, где размещена программа (план) деятельности;</i> <i>- краткую справку о результатах деятельности организации в</i>	9		

		<i>указанном статусе</i>			
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	<u>За 2020 г.</u> Общее количество дней, пропущенных по болезни: _____ _____ Среднегодовое количество детей: _____ Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком _____	5		
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	<u>В 2020 г.</u> Достаточно в листе оценивания указать 1 мероприятие и тему представленного опыта: на _____ уровне образовательного округа: _____ _____ на региональном уровне: _____ _____ на федеральном уровне: _____ _____.  <i>К листу оценивания приложить подтверждающие документы (копии приказов, программ, сертификатов и т.п.)</i>	6		
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	Результаты независимой оценки качества условий осуществления	2		

	образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла <i>При проведении независимой оценки качества условий проводится опрос родителей детей, в т.ч. посещающих дошкольное учреждение и УДО (СП). Удовлетворенность родителей представлена обобщенными результатами по учреждению. Для анализа работы СП необходимо использовать результаты оценки юридического лица.</i>	образовательной деятельности: по «образовательному округу» _____, по образовательной организации _____.			
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	<u>За 2020 г.</u>  Да / нет <i>(приложить справку, заверенную директором ГБОУ)</i>	2		
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	<u>За 2020 г.</u>  Да / нет <i>(приложить справку, заверенную директором ГБОУ)</i>	2		
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	<u>В 2020 г.</u>  Да/нет Количество студентов _____	4		
<b>Итого по блоку 4:</b>			<b>30</b>		
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград)	<u>За 2020г.</u> 1. _____ _____	5		

	(индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	2. _____ _____ _____ (указать наименование и уровень мероприятия) Приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня)			
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	<u>По состоянию на 31.12.2020 г.:</u> Общее количество педагогических работников (включая совместителей) _____; количество работников (включая совместителей), имеющих категорию _____; доля работников, имеющих категорию (первую и высшую) _____% <i>(приложить таблицу по форме 1 к п. 5.2)</i>	3		
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	<u>По состоянию на 31.12.2020 г.</u> Общее количество педагогических работников _____; количество работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования _____,	3		

		<p>доля работников повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования _____%</p> <p>(приложить таблицу по форме 2 к п. 5.3)</p>			
5.4	<p>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</p>	<p><u>По состоянию на 31.12.2020 г.</u></p> <p>Общее количество педагогических работников _____;</p> <p>количество работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____,</p> <p>доля работников прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____%</p> <p>(приложить таблицу по форме 3 к п. 5.4)</p>	4		
5.5	<p>Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения</p>	<p><u>По состоянию на 31.12.2020 г.</u></p> <p>Общая численность педагогов до 35 лет</p>	4		

	(наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	_____; Число педагогов до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы _____; Доля педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы _____  (приложить таблицу по форме 4 к п.5.5)			
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 % - 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	<u>По состоянию на 31.12.2020 г.</u> Общая численность педагогических работников _____; Число педагогов в возрасте до 35 лет _____; Доля педагогов в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников _____ _____	5		
<b>Итого по блоку 5:</b>			<b>24</b>		
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя  
образовательной организации  
ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№	Критерий оценивания эффективности работы руководителя общеобразовательного учреждения	Значение по критерию	Максимальное возможное кол-во баллов	Количество набранных баллов	Ф.И.О. специалиста СВУ, осуществившего проверку, подпись
1	2	3	4	5	
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>				
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: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	<b>Математика (средний балл):</b> 2018-2019 учебный год _____ 2019-2020 учебный год _____ <b>Русский язык (средний балл):</b> 2018-2019 учебный год _____ 2019-2020 учебный год _____	1		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	<u>За 2019-2020 уч. год</u> Соответствие отметок (%): Русский язык - _____; Математика - _____; Окружающий мир - _____; ... <i>Приложить копии ЭЖ и Протоколов ВПР</i>	3		
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме	<u>2019-2020 учебный год</u> Доля учащихся, переведенных в 5 класс- _____%  <i>Приложить ведомость из</i>	1		

	случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	<i>ЭЖ (из АСУ РСО)</i>			
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	Соответствие _____%  <i>Приложить таблицу по форме к п.1.4.</i>	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% - 2 балла	2020 год Количество учащихся 9 кл - _____ Количество допущенных до ГИА - _____ Доля допущенных до ГИА: _____ %	2		
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 ( <u>без учета сентябрьских сроков</u> ): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2020 год Количество допущенных до ГИА-9 - _____ Кол-во выпускников, получивших аттестат: _____ Доля выпускников, получивших аттестат: _____ %	2		
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2020 год Количество учащихся, сдававших ОГЭ: _____ Количество учащихся, получивших 20 баллов: _____ Доля учащихся, получивших 20 баллов: _____ %	2		
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1	2020 год	2		



	балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла																																						
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	2020 год Количество выпускников, получивших аттестат особого образца: _____ Из них, количество получивших по всем предметам «5»: _____ Доля получивших аттестат особого образца и получивших по всем предметам «5»: _____ %	2																																				
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	Количество учащихся 11 класса на 1.03.2020: _____ Количество учащихся, допущенных до ГИА: _____ Доля учащихся допущенных до ГИА: _____ %	2																																				
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	Количество учащихся, допущенных до ГИА: _____ Количество учащихся, получивших аттестат: _____ Доля учащихся получивших аттестат: _____ %	2																																				
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	Количество выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ: _____	2																																				
1.13.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Предмет</th> <th colspan="2">Средний балл ЕГЭ</th> <th rowspan="2">Динамика (+, =, -)</th> </tr> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Предмет	Средний балл ЕГЭ		Динамика (+, =, -)	2019	2020																													2		
Предмет	Средний балл ЕГЭ			Динамика (+, =, -)																																			
	2019	2020																																					

	балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году – 1 балл				
1.14.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	Количество выпускников награжденных медалью «За особые успехи в учении» – _____ Количество выпускников, подтвердивших результаты по математике и русскому языку - _____ Доля медалистов, подтвердивших результаты по математике и русскому языку - _____%	1		
1.15.	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	Количество награжденных медалью «За особые успехи в учении» – _____ Количество выпускников, получивших не менее 70 баллов, по одному из предметов по выбору - _____ Доля медалистов, получивших не менее 70 баллов, по одному из предметов по выбору - _____%	1		
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	Количество выпускников, сдававших ЕГЭ по физике _____. Количество выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по физике не ниже минимального _____. Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ты) _____.	1		
		На 2020 год			

		<p><i>распоряжением МОиНСО утверждены значения доли выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету «Физика». Установленные значения необходимо использовать при расчете по данному критерию.</i></p> <p><i>Целевой показатель СВУ в 2020 г. составил 95.7%</i></p>			
1.17.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	Количество выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ - _____	1		
1.18.	<p>Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций:</p> <p><u>на окружном уровне:</u> 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл;</p> <p><u>на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период):</u> 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла;</p> <p><u>на всероссийском или международном уровнях</u> - 3 балла</p>	<p>За 2020 год - _____ (чел.)</p> <p>Уровень (указать наибольший) и наименование: _____</p> <p>Количество учащихся, ставших победителями или призерами _____</p> <p><i>Приложить копии подтверждающих документов</i></p>	3		
1.1 9.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	<p><b>2020 год</b></p> <p>Количество учащихся 4-11 классов _____.</p> <p>Количество учащихся, принявших участие в школьном этапе олимпиады - _____.</p> <p>Доля участников школьного этапа олимпиады - _____</p>	2		
1.2 0	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл;	<p><b>2020 год</b></p> <p>Количество учащихся 7-11 классов _____</p> <p>Количество учащихся, принявших участие в окружном этапе олимпиады - _____</p>	2		

	21% и более – 2 балла	Доля участников окружного этапа олимпиады - _____			
1.2 1	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников в 2019 году - _____ Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников в 2020 году - _____	2		
1.2 2	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	Количество победителей на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников - _____ Количество призеров на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников - _____	3		
1.2 3	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	<b>По состоянию на 01.09.2020 г.</b>  _____ % <i>100% выбор подтвердить анкетами учащихся</i>	1		
1.2 4	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	Количество обучающихся 5-11 классов - _____ Из них, вовлеченных в мероприятия регионального центра «Вега» - _____ Доля учащихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра «Вега» - _____ %	2		
	<b>ИТОГО по блоку №1</b>		<b>44</b>		
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>				
2.1.	Доля	Количество учащихся,	1		

	<p>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% - 1 балл</p>	<p>состоящих на профилактическом учете - _____ Из них, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью _____ Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью _____%</p>			
2.2.	<p>Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл</p>	<p>Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - _____. <i>Подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиНСО</i></p>	1		
2.3.	<p>Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл</p>	<p>Количество обучающихся - _____. Количество детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей - _____. Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями - _____%</p>	1		
2.4.	<p>Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов</p>	<p>Да Наименование проекта по развитию волонтерского движения с указанием уровня – _____</p>	1,5		

	(оценивается по наивысшему уровню)				
2.5.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	Да Наименование проекта по патриотическому воспитанию с указанием уровня - _____	1,5		
2.6.	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	Да Дата регистрации: _____	1		
2.7.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	Наименование _____ № сертификата _____  <i>Справка о создании музея</i>	1		
2.8.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на _____ уровне образовательного округа:	<b>За 2020 год</b>  Наименование конкурса _____  Муниципальный уровень _____ уч-ся  «Образовательный округ» _____ уч-ся  _____ уч-ся (указать наибольший уровень)  <i>Приложить подтверждающие документы</i>	2		

	1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне <i>области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла				
2.9.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	Наименование конкурса с указанием уровня - _____  <i>Приложить подтверждающие документы</i>	1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	Всего учащихся - _____ Учащихся вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества - _____ Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества - _____. Декомпозированный показатель: _____. <i>Приложить копии приказов</i>	1		
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	Да Наименование тематической профильной смены _____. <i>Приложить копии приказов</i>	2		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи:	Количество молодежи - _____ Из них, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность - _____	1		

	на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность - _____% Целевое значение показателя _____ <i>Приложить краткую справку</i>			
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	Количество обучающихся - _____ Из них, занимающихся в объединениях дополнительного образования - _____ Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования - _____	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	Количество обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО - _____ Из них, выполнивших нормативы - _____ Доля обучающихся - _____	1		
	<b>ИТОГО по блоку №2</b>		<b>17</b>		
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>				
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла	<b>За 2020 год</b> В листе оценивания указать уровень и наименование мероприятия:  _____ <i>Приложить копию приказа</i>	1,5		



	(оценивается по наивысшему уровню)				
3.2.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	За 2020 год  _____ _____ _____  (указать наименование гранта премий, денежного поощрений и т.п.)	2		
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	2020 год <u>Да/нет</u>  (в листах оценивания указать вид интерактивного взаимодействия, ссылки на соответствующие страницы сайта и социальных сетей) <i>Приложить скриншоты соответствующих страниц сайтов</i>	1		
3.4.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой	Число обучающихся в ОО: _____. Количество обучающихся, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой	1		

	образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	образовательной среды _____ Доля обучающихся _____ Целевое значение показателя для ОО _____.			
	<b>ИТОГО по блоку №3</b>		<b>5,5</b>		
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>				
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	Да/нет Наименование курсов, организованных на базе сторонних организаций. _____ <i>Приложить копию договора</i>	1		
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	Количество участников _____ Количество зрителей _____ <i>Приложить справку</i>	1		
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	<b>В 2020 г.</b> Количество учащихся всего (за исключением 1-х классов)_____ Количество учащихся принявших участие в открытых онлайн-уроках _____ Доля учащихся принявших участие в открытых онлайн-уроках _____%	1		
4.4.	Число	<b>В 2020 г.</b>	1		

	<p>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»:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл</p>	<p>Число обучающихся по указанному показателю _____.</p> <p>Целевое значение показателя ОО _____.</p>			
4.5.	<p>Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл</p>	<p><b>В 2020 г.</b></p> <p>Количество учащихся всего _____</p> <p>Количество учащихся охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» _____</p> <p>Доля учащихся охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» _____%</p> <p>Целевое значение показателя _____</p> <p><i>Приложить краткую справку о мероприятиях и участниках</i></p>	1		
	<b>ИТОГО по блоку №4</b>		<b>5</b>		
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
5.1.	<p>Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для</p>	<p><b>В 2020 г.</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать уровень и наименование (в т.ч. тему) площадки, реквизиты распорядительного документа, определяющие</p>	3		

	площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	статус площадки). <u>Приложить</u> к листу оценивания: - копию распорядительного документа; - программу или план деятельности ОО в указанном статусе (при наличии)/указать ссылку на страницу сайта, где размещена программа (план) деятельности; - краткую справку о результатах деятельности организации в указанном статусе			
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	Да, нет	2		
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	Результаты независимой оценки качество условий осуществления образовательной деятельности: по округу _____ по ОО _____	1		
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	Позиция по итогам рейтинга в 2019 г. _____ Позиция по итогам рейтинга в 2020 г. _____	1		
5.5.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки	Да / нет	2		

	качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла				
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	В 2020 году Да/ нет	2		
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	Да /нет	2		
	<b>ИТОГО по блоку №5</b>		<b>13</b>		
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>				
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием в общей численности обучающихся ОО _____. Доля обучающихся, охваченных горячим питанием в общей численности обучающихся 5-11 классов _____.	1		
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	Уровень травматизма в 2019 г. _____ Уровень травматизма в 2020 г. _____	1		
6.3.	Создание условий для реализации рабочей	Да/нет	1,5		

	программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	<i>Приложить краткую справку об условиях</i>			
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	2020 год Нагрузка штатного педагога-психолога или привлеченного по договору составляет - ____	1		
	<b>ИТОГО по блоку №6</b>		<b>4,5</b>		
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	<b>По состоянию на 31.12.2020 г.</b> Всего учителей - ____ Имеют квалификационные категории - ____ чел. Доля учителей, имеющих категории - _____% <i>Приложить таблицу по форме к п. 7.1.</i>	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 МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	<b>За 2020 год</b> ____ чел. _____% Всего пед.работников - ____ Прошли ПК - ____ чел. Доля пед.работников, прошедших ПК - _____% Целевое значение показателя _____ <i>Приложить таблицу по форме к п. 7.2.</i> <i>При расчете по данному показателю необходимо учитывать тех педагогических работников, которые прошли обучение и получили свидетельства о повышении квалификации в ГИС РФ «Современная цифровая образовательная среда в РФ»</i>	1		

7.3.	<p>Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла</p>	<p><b>По состоянию на 31.12.2020 г.</b></p> <p>Всего учителей - ____</p> <p>Учителей до 35 лет - ____ чел.</p> <p>Доля учителей до 35 лет - _____%</p> <p>Целевое значение показателя _____</p>	2		
7.4.	<p>Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла</p>	<p><b>За 2020 год</b></p> <p>В листе оценивания указать:</p> <p>название конкурса и результат участия (достаточно указать 1 конкурс наивысшего уровня).</p> <p><i>Приложить копию подтверждающего документа</i></p>	3		
7.5.	<p>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):</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла</p>	<p><b>По состоянию на 31.12.2020 г.</b></p> <p>Всего учителей - ____</p> <p>Из них со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством - ____ чел.</p> <p>Доля учителей со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством - _____%</p> <p>Целевое значение показателя _____</p> <p><i>Приложить:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Таблицу по форме к п. 7.5.;</li> <li>2. копию приказа ОО о назначении наставников и выплат за данный</li> </ol>	2		

		<i>вид работы из ФОТ</i>			
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	<b>По состоянию на 31.12.2020 г.</b> Всего пед.работников - _____ Пед.работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования - _____ чел. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования - _____% Целевое значение показателя _____. <i>Приложить таблицу по форме к п.7.6.</i>	2		
	<b>ИТОГО по блоку №7</b>		<b>11</b>		
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100</b>		

**Лист оценивания результативности и качества работы заместителей директоров по УВР, ВР  
ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	№ Приложения	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>					
1.1	Выполнение плана внутришкольного контроля <b>2 балла</b>		2 балла		
1.2	Наличие программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления образовательного учреждения - <b>3 балла</b>		3 балла		
1.3	Наличие договоров и планов совместной		2 балла		



	работы с различными учреждениями, организациями (не менее 3 учреждений, организаций) – 2 балла				
1.4.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления) – 2 балла		2 балла		
1.5	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – 2 балла		2 балла		
1.6	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, на сайте учреждения, у классных руководителей) – 2 балла		2 балла		
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>					
2.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 2 балла		2 балла		
2.2	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока		1 балл		

	двигательной активности за счёт часов школьного компонента (на всех ступенях обучения – 1 балл; на 1-2 ступенях обучения – 0,5)				
2.3	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл		1 балл		
2.4	Наличие индивидуальных программ для интегрированных учащихся и учащихся индивидуального обучения – 1 балл		1 балл		
2.5	Высокий уровень проведения внеклассных спортивных мероприятий – 1 балл		1 балл		
<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>					
3.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1балл		1 балл		
3.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение накурсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более –2 балла, свыше 50% - 3 балла		3 балла		
3.3.	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл		1 балл		
3.4	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл		1 балл		
<b>Организация предпрофильного и профильного обучения</b>					

4.1	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): наличие – 2 балла; 100 % – 3 балла		3 балла		
4.2	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: не менее, чем в одном классе – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла		4 балла		
4.3	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 2 балла; реализация не менее 15 предпрофильных – 3 балла		3 балла		
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>					
5.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		3 балла		
5.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном		1 балл		

	сообществе – 1 балл				
5.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		3 балла		
5.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели – 1 балл		1 балл		
5.5	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % – 2 балла, свыше 50% - 3 балла		3 балла		
5.6	Наличие временных творческих коллективов по внедрению современных образовательных технологий – 1 балл		1 балл		
<b>Эффективность воспитательной работы</b>					
6.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл		2 балла		
6.2	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1		2 балла		

	балл, повышение – (-1) балл				
6.3	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций – 2 балла		2 балла		
6.4	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (показатели могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла		1 балл		
6.5	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл		1 балл		
6.6	Доля учащихся, постоянно занимающихся в кружках и секциях, которые финансируются по смете этого учреждения: за каждые 25% – 1 балл		1 балл		
6.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне		3 балла		

	– 3балла				
6.8	Многообразии системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие не менее 3-х направлений (по лицензии), функционирующие на данный момент в школе – 1 балл		1 балл		
6.9	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: наличие – (-1) балл; 3 и более человек (для сельской школы) – (-2) балла; 5 и более человек (для городской школы) – (-2) балла		0 баллов		
6.10	Организация деятельности школьных средств массовой информации (показатели могут суммироваться): наличие школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл		3 балла		
6.11	Участие обучающихся в социальных проектах и достигнутые результаты: участие – 1 балл; победы в муниципальных или областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 3 балла		3 балла		

**Лист оценивания результативности и качества работы педагогического работника  
ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	№ Приложения	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
-------	---------------------	--------------	---------------	------------	-----------------

<b>1. Позитивные результаты образовательной деятельности</b>					
1.1	<b>Средний балл оценки</b> уровня учебных достижений <b>по каждому предмету</b> имеет стабильно высокую (от 70% и выше) или позитивную динамику (возможно на основании внешних измерений): - стабильно высокая или позитивная динамика - <b>1 балл</b> (за каждый класс)	Ведомости успеваемости, мониторинг АСУ	1 балл за один предмет		
1.2	<b>Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного</b> общего образования по результатам независимой итоговой аттестации - <b>2 балла</b>	Протоколы ОГЭ, ведомости успеваемости	2 балла		
1.3	<b>Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего</b> общего образования по результатам независимой итоговой аттестации - <b>2 балла</b>	Протоколы ЕГЭ, ведомости успеваемости	2 балла		
1.4	Результаты <b>независимой оценки качества</b> обучения (за <u>каждый класс</u> , если тестирование было обязательным для всех и как за один класс, если предмет на тестирование был по выбору учащихся) - отсутствие учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты - <b>2 балла</b> - доля обучающихся, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за предыдущий период (III четверть или I полугодие для 10-11 классов) – <b>2 балла</b>	Протоколы ОГЭ, ЕГЭ, РКР, ВПР, работ ЦРО и т.п.	Баллы суммируются		
1.5	<b>Выступление педагога</b> на конференциях, форумах, семинарах, публикации в СМИ и т.д (выше уровня образовательного учреждения): - городской уровень – <b>1 балл</b> - окружной уровень - <b>2 балла</b> - региональный, межрегиональный уровень - <b>3 балла</b> - всероссийский уровень - <b>4 балла</b> - международный уровень - <b>5 баллов</b>	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы.	Баллы суммируются		
1.6	<b>Участие педагога в конкурсах</b> (выставках) профессионального мастерства: - гимназический уровень - <b>1 балл</b> - окружной уровень - <b>2 балла</b> - региональный, межрегиональный уровень - <b>3 балла</b> - всероссийский уровень - <b>4 балла</b>	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы	Баллы суммируются		
1.7	Наличие <b>призового места у</b>	Дипломы, грамоты,	Баллы суммируются		

	<p><b>педагога, принимавшего участие в конкурсах (выставках) профессионального мастерства:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- окружной уровень - <b>4 балла</b></li> <li>- региональный, межрегиональный уровень - <b>5 баллов</b></li> <li>- всероссийский уровень - <b>6 баллов</b></li> </ul>	сертификаты, приказы по учреждению, округу			
1.8	<b>Отсутствие успевающих обучающихся у педагога за учебный год - 2 балл</b>	Мониторинг АСУ РСО, ведомости успеваемости	2 балла		
1.9	<p><b>Участие педагога в организации и проведении государственной итоговой аттестации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в качестве организатора – 3 балла (за один день работы на ППЭ)</li> <li>- в качестве руководителя ППЭ – 4 балла (за один день работы на ППЭ)</li> <li>- в качестве технического специалиста – 2 балла (за один день работы на ППЭ)</li> <li>- в качестве сопровождающего – 1 балл (за один день работы на ППЭ)</li> </ul>	Приказ по ОУ	Баллы суммируются		
<b>2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>					
2.1	<p><b>Участие обучающихся в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- окружной уровень - <b>2 балла</b></li> <li>- региональный уровень - <b>3 балла</b></li> </ul>	Приказ по учреждению.	Баллы суммируются		
2.2	<p><b>Участие обучающихся в конференциях организованных на бесплатной основе:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназический, городской уровень - <b>1 балл</b></li> <li>- окружной уровень - <b>2 балла</b></li> </ul>	Список участников, программа конференции.	Баллы суммируются		
2.3	<p><b>Участие обучающихся в спортивных соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях, выставках:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназический уровень - <b>0,5 балла</b></li> <li>- городской уровень - <b>1 балл</b></li> <li>- окружной уровень - <b>2 балла</b></li> <li>- региональный, межрегиональный уровень - <b>3 балла</b></li> <li>- всероссийский уровень - <b>4 балла</b></li> <li>- международный уровень - <b>5 баллов.</b></li> </ul>	Приказ по учреждению, округу, муниципалитету. Список участников, заверенный зам директора по НМР, ВР. Сертификаты, дипломы.	Баллы суммируются		
2.4	<p><b>Участие в Национальной образовательной программе «Интеллектуально-творческий потенциал России»:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие не менее 10</li> </ul>	Сертификаты, грамоты, дипломы	Баллы суммируются		



	участников - <b>3 балла</b> - наличие лауреатов - <b>4 балла</b> - наличие победителей, призеров - <b>5 баллов</b>				
2.5	<b>Участие</b> в областной программе исследовательских проектов по науке и технике «ВЗЛЁТ»: - выход проекта в листанпионный рейтинг – <b>5</b>	Информация из справочника, сертификаты, дипломы, грамоты.	Баллы суммируются		
2.6	<b>Участие</b> обучающихся в специализированных профильных сменах Самарского государственного университета	Сертификат	Баллы суммируются		
2.7	<b>Наличие значимых социально проектов обучающихся,</b> выполненных под руководством педагога: - гимназический уровень – <b>1 балл</b> - муниципальный уровень - <b>2 балла</b>	Сертификаты, дипломы, приказ по учреждению, округу, протокол жюри, публикации в СМИ.	<b>5 баллов</b>		
2.8	<b>Наличие</b> в классном коллективе объединения РДШ: - регистрация на сайте – <b>2 балла</b> - участие в акциях – <b>1 балл</b> (за участие)	Сертификаты, дипломы	Баллы суммируются		
2.9	<b>Доля</b> обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» за учебный год, в общей численности обучающихся у данного учителя - 2% - <b>2балла</b>	Приказы, удостоверение к значку	<b>5 баллов</b>		
2.10	<b>Победители в конкурсе социально значимых проектах,</b> выполненные под руководством педагога: - гимназический уровень – <b>2 балл</b> - муниципальный уровень - <b>3 балла</b> - окружной уровень – <b>4 балла</b> - региональный, межрегиональный уровень - <b>5 баллов</b> - всероссийский уровень - <b>6 баллов</b>	Сертификаты, грамоты, дипломы, приказ по учреждению, округу.	<b>6 баллов</b>		
2.11	<b>Победители и призеры в олимпиадах по предмету,</b> организованных <u>на бесплатной основе</u> : - окружной уровень – <b>3 балла</b> (за 1 чел.) - региональный уровень - <b>7 баллов</b> (за 1 чел.)	Приказ по округу. Дипломы, грамоты	<b>10 баллов</b> (за 1 чел.)		
2.12	<b>Победители и призеры в конференциях</b> организованных <u>на бесплатной основе</u> : - гимназический уровень - <b>1 балла</b> (за 1 чел.) - городской - <b>2 балла</b> (за 1 чел.) - окружной уровень- <b>3 балла</b> (за 1 чел.)	Приказ по округу. Дипломы, грамоты	<b>9 баллов</b> (за человека)		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень - <b>7 баллов</b> (за 1 чел)</li> <li>- всероссийский уровень - <b>8 баллов</b> (за 1 чел)</li> <li>- международный уровень - <b>9 баллов</b> (за 1 чел)</li> </ul>				
2.13	<p><b>Победители и призеры в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках, организуемых на бесплатной основе:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназический уровень - <b>1 балл</b></li> <li>- городской уровень - <b>3 балла</b></li> <li>- окружной уровень - <b>4 балла</b></li> <li>- областной уровень - <b>5 балла</b></li> <li>- межрегиональный всероссийский, международный уровни - <b>6 баллов</b></li> </ul>	Приказ по округу. Дипломы, грамоты	Баллы суммируются		
2.14	<p><b>Публикации</b> в периодических изданиях, сборниках <b>работ педагогов и работ учащихся</b>, выполненных под руководством педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназический уровень - <b>1 балл</b> (за все публикации)</li> <li>- городской уровень - <b>2 балла</b> (за 1 публикацию)</li> <li>- окружной уровень - <b>3 балла</b> (за 1 публикацию)</li> <li>- региональный уровень - <b>4 баллов</b> (за 1 публикацию)</li> <li>- всероссийский, международный уровень - <b>5 баллов</b> (за 1 публикацию)</li> </ul>	Копии публикаций	Баллы суммируются		
2.15	<p><b>Работа учителя в составе экспертов ГЭК</b> (государственной экзаменационной комиссии), ВПР, РКР <b>2 балла</b> (за одну проверку)</p>	Копия приказов	Баллы суммируются		
2.16	<p><b>Работа учителя в профильных сменах для обучающихся - 4 балла</b></p>	Копия приказа	4 балла		
2.17	<p><b>Сопровождение обучающихся на олимпиады (окружные, областные), конкурсы - 2 балла</b></p>	Копия приказа	2 балла		
2.18	<p>Участие педагога в <b>жюри</b> по проверке и оцениванию <b>олимпиадных, конкурсных работ, проектов обучающихся. 2 балла</b></p>	Копия приказа, сертификат	2 балла		
2.19	<p>Наличие <b>позитивных материалов в СМИ</b> о деятельности учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - <b>1 балл</b></li> <li>- на региональном уровне - <b>2 балла</b></li> <li>- на федеральном уровне - <b>3 балла</b></li> </ul>	Уровень, наименование СМИ, название статьи, копии публикации	3 балла		
<b>3. Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя</b>					

3.1.	<b>Охват детей от 25% и более,</b> занятием в спортивных секциях или на базе других спортивных объединений в течение учебного года - <b>2 балла</b>	Копии из АСУ по занятости детей во внеурочной деятельности	2 балла		
3.2	<b>Охват детей от 25% и более, занятием в внеурочных кружках,</b> творческих объединениях по интересам на базе ДШИ, ДК, «Пируэт» и т.д. в течение учебного года - <b>2 балла</b>	Копии из АСУ по занятости детей во внеурочной деятельности	2 балла		
3.3	Повышение (сохранение) <b>охвата</b> обучающихся класса <b>горячим питанием</b> в течение учебного года: 30% - 50% - <b>3 балла</b> 51% - 79% - <b>6 баллов</b> Более 80% - <b>9 баллов</b>	Копии ведомостей по питанию за каждый месяц (по форме)	9 баллов		
3.4	<b>Отсутствие</b> обучающихся, <b>стоящих на учете</b> - внутришкольном – <b>1 балл</b> - в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних - <b>2 балла</b>	Сводная ведомость зам директора по воспитательной работе	2 балла		
3.5	<b>Отсутствие</b> травматизма среди обучающихся во время образовательной деятельности – <b>1 балл</b>	Информация инженера по охране труда и технике безопасности	1 балл		
3.6	<b>Отсутствие</b> протоколов на обучающихся, составленных сотрудниками ГИБДД, за <b>нарушение правил дорожного движения</b> – <b>2 балла</b>	Сводная ведомость зам директора по воспитательной работе	2 балла		
<b>4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>					
4.1	<b>Результативность деятельности педагога в научно-методической работе</b> по созданию (апробации) инноваций под руководством научного руководителя – до <b>10 баллов</b>	Приказ по учреждению на участие в семинарах, открытых уроках, информация зам. директора по УВР	10 баллов		
4.2	<b>Освоение и использование новых информационных технологий</b> в образовательной деятельности – <b>1 балл</b>	Информация зам. директора по ИКТ.	1 балл		
4.3	<b>Использование в образовательной деятельности внешних ресурсов</b> (музеи, театры, библиотеки, лаборатории, экскурсии на предприятия и др.) - <b>2 балла</b>	Приказы по учреждению, копии фотодокументов, билетов.	2 балла		
4.4	Организация и сопровождение обучающихся на <b>выездные обучающие семинары</b> - <b>2 балла</b>	Приказ по учреждению	2 балла		
4.5	<b>Участие педагогов в интерактивном взаимодействии</b> (форум, он-лайн консультация, вебинар, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми	Информация зам. директора по ИКТ.	1 балл		

	участниками образовательной деятельности – <b>1 балл</b>				
4.6	Выполнение функций <b>руководителя</b> окружного Учебно-методического Объединения (УМО)	Копия приказа, письма-приглашения, распоряжения	3 балла		
4.7.	<b>Разработка программ</b> углубленного изучения отдельных предметов и подготовка документов на экспертизу образовательных программ и результатов реализации углубленного изучения отдельных предметов (в год прохождения экспертизы).	Состав рабочей группы, задействованных в подготовке портфолио.	3 балла		
4.8.	Работа в <b>региональной комиссии по проверке портфолио</b> педагогов.	Вызов из СИПКРО, приказ по ОУ.	3 балла		
4.9.	Результативность работы наставника через достижения наставляемого в конкурсах профессионального мастерства: - участие наставляемого – 1 балл (любой уровень); - призовые места, заняты наставляемым: - городской уровень – 2 балла - окружной уровень – 3 балла - региональный уровень – 4 балла		4 балла		

**Критерии оценки эффективности работы педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на международном, региональном уровне на окружном, муниципальном уровне на сайте учреждения	1,5 балла 1 балла 0,5 балла
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических советах и т.п. на региональном, окружном уровнях на муниципальном уровне на уровне образовательного учреждения	1,5 балла 1 балл 0,5 балла
		Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на региональном, окружном уровнях на муниципальном уровне на уровне образовательного учреждения	1,5 балла 1 балл 0,5 балла
		Применение современных образовательных технологий: ИКТ здоровьесберегающие технологии компетентностно-личностно-ориентированные	1 балл 1 балл 1 балл
		Проведение мероприятий с участием родителей (80-100%	

		родителей – 3 балла, 60-79% родителей – 2 балла, 40-59% родителей – 1 балл)	
	<b>Итого</b>		
2.	Сложность контингента	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	
		Положительная динамика коррекционно-развивающего обучения: 60% 50% менее 50%	1,5 балла 1 балл 0,5 балла
		Превышение плановой наполняемости	1 балл
		Результативность организации адаптационного периода воспитанников	1 балл
	<b>Итого</b>		
3.	За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
	<b>Итого</b>		

**Критерии оценки эффективности работы секретаря учебной части, делопроизводителя, техника-программиста, инженера по охране труда  
ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства	1
		Соблюдение сроков исполнения документации	1
		Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	1
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	1
		Грамотное ведение дел по номенклатуре.	1
		Оперативная работа с электронной почтой.	1
		Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	1
		Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	2
		Работа с электронной очередью	3
		Работа с АСУ РСО	3
	<b>Итого</b>		<b>15</b>

**Критерии оценки эффективности работы заведующего хозяйством**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	1

	помещениях Учреждения.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	3
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	2
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3
2.	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей.	1
		Сохранность материальных ценностей.	1
		Благоустройство и озеленение помещений школы и пришкольной территории.	1
	<b>Итого</b>		<b>12</b>

**Критерии оценки эффективности работы сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика служебных помещений  
ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому критерию
1.	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие порчи (потери) имущества Учреждения во время дежурства	1
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта во время дежурства, в праздничные и выходные дни	1
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1
		Образцовое содержание состояния энергетического и коммунального хозяйства	1
		Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	1
		Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	1
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3
		Проведение генеральных уборок помещений, территории.	1
		Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей обучающихся.	1
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	1
		Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	1
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1
		Исполнительская дисциплина.	1
	Благоустройство и озеленение помещений и территории Учреждения.	1	
	Ремонт школьных помещений и мебели.	1	
	<b>Итого</b>		<b>17</b>

**Критерии оценки эффективности библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю
-------	----------	------------	-------------------------------------

			критериев
1.	Учебно-методическое обеспечение учебного-воспитательного процесса в Учреждении.	Пропаганда чтения (проведение библиотечных уроков).	1
		Регулярное участие библиотеки в проведении мероприятий по внеклассной работе:	
		– школьного уровня;	1
		– городского уровня;	2
		– окружного уровня.	3
		Оформление тематических выставок.	1
		Использование ИКТ в систематизации документации библиотеки.	1
Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами.	1		
	Учет потребности в учебниках при формировании бланка заказов.	1	
	<b>Итого</b>		<b>11</b>

### Критерии оценки профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Критерии оценивания	Кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок состояния автотранспорта	2
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2
3	За интенсивность, напряженность труда	3
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	2
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3
6	Своевременная подготовка транспорта к новому учебному году, зимнему сезону, к выездным мероприятиям	1
7	Своевременное прохождение транспорта по ТО	1
	<b>Итого</b>	<b>14</b>

### Критерии оценки профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Критерии оценивания	Максимально кол-во баллов
1	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	2
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности:	
	• отсутствие нарушений	2
	• незначительные замечания	1
5	За внедрение инновационных программ, высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	3
6	Персонифицированный учет	1
7	За работу в различных специализированных программах по бухгалтерскому учёту и отчётности.	2
8	Своевременное предоставление документов для начисления и перерасчета пенсий работникам Учреждения	
9	Соблюдение сроков исполнения документации.	1
10	Контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов.	2
	<b>Итого</b>	<b>15</b>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерий	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Критерий 1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призов)</b>				
1.1	Удельный вес численности учащихся по программе, участвующих в олимпиадах, конкурсах различного уровня в общей численности учащихся по программе (все конкурсы, включая социально-значимые):			
	15-20%	0,5		
	21-25%	1		
	26-30%	2		
	31-35%	3		
	36-40%	4		
	41-45%	5		
	46 и выше %	6		
1.1.2	Наличие победителей и призеров в заочной форме (дистанционные конкурсы) участия в конкурсных мероприятиях по уровням за 1 ребенка 1 раз:			
	- городской;	0,5		
	- зональный;	1		
	- областной;	1,5		
	- российский;	2		
	- международный	3		
1.1.3	Наличие победителей и призеров в очной форме участия в конкурсных мероприятиях по уровням за 1 ребенка 1 раз:			
	- городской;	0,5		
	- зональный,	1		
	- областной;	2		
	- российский	4		
	- международный	5		
1.2	Массовый разряд до II (наличие протоколов присвоения разрядов)	2		
	1 разряд: наличие 5 и более учащихся	3		
	КМС: наличие 3 и более учащихся	4		
	МС: наличие 2 и более	5		
	МСМК, ЗМС: наличие	6		
1.3	Член сборной команды по виду спорта:			
	- Города;	1		
	- Области;	2		
	- Федерального округа;	3		
	- России	4		
1.4	За подготовку команды к спартакиаде, занявшей в соревнованиях:			
	- городские: 1-3 места	1		



	- областные: 4-6 места	2		
	-областные: 1-3 места	3		
1.5	Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) званий «образцовый коллектив»	5		
1.6	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы			
1.6.1	Программа является авторской (утверждена методическим советом ОУ и имеет 2 внешние рецензии).	8		
1.6.2	Реализация специализированных блоков образовательной программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми девиантного поведения	3		
1.7	Разработка учебно-методического комплекта (УМК), обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы:			
	УМК имеется на всю программу;	4		
	УМК является авторским (при наличии 1 внешней рецензии)	6		
1.8	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года			
	- до 80%;	1		
	- не менее 90 %;	2		
	- свыше 90 %	3		
1.9	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <b>ОЧНАЯ ФОРМА</b>			
1.9.1	Личное участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» в зависимости от уровня:			
	- городской;	1		
	- окружной;	2		
	- областной;	4		
	- всероссийский	6		
1.9.2	Личное участие (соавторство) в конкурсе дополнительных образовательных программ в зависимости от уровня:			
	- городской;	1		
	- окружной;	2		
	- областной;	4		
	- всероссийский	6		
1.9.3	Личное участие (соавторство) в других конкурсах в зависимости от уровня: <b>ОЧНАЯ ФОРМА</b>			
	- городской;	1		
	- окружной;	2		
	- областной;	4		
	- всероссийский и международный	6		
1.10	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.			
1.10.1	За одно выступление на уровне:			
	- учреждения;	1		
	- городской;	2		
	- окружной;	3		
	- зональный;	4		
	- областной;	5		
	- всероссийский	6		

1.10.2	Участие педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий (за каждое) на уровне:			
	- городской;	1		
	- окружной, зональный;	2		
	- областной;	4		
	- всероссийский	6		
1.11	Наличие обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	-1		
1.12	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня):			
1.12.1	Участие в социально-значимой деятельности (акции, проекты и т.д.) на уровнях (за каждое):			
	- городской;	1		
	- окружной, зональный;	2		
	- областной;	3		
	- всероссийский;	4		
	- международный	5		
1.12.2	Наличие <b>призовых мест</b> в конкурсах социальных проектов на уровнях:			
	- городской;	1		
	- окружной, зональный;	2		
	- областной;	3		
	- всероссийский	5		
	<b>ИТОГО по критерию</b>			
<b>Критерий 2. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий</b>				
2.1	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, медиа- и библиотеки, квалифицированных специалистов и др.) (за каждое)	1		
	Выездной	2		
2.2	Совершенствование профессионального мастерства			
2.2.1	Наличие разработанной методической продукции в копилке учреждения (за каждый вид кроме образовательной программы и УМК) <b>УТВЕРЖДЕННАЯ</b>	1		
2.2.2	Наличие публикаций методической продукции (за каждый вид кроме образовательной программы и УМК) на уровнях:			
	- Городской;	2		
	- Окружной;	3		
	- Областной;	4		
	- Всероссийский	5		
2.2.3	Наличие публикаций о <b>социально-значимой деятельности</b> в периодических изданиях, сайтах, СМИ (за каждое) на уровнях:			
	- учреждения;	0,5		
	- городской;	1		
	- областной;	2		
	- всероссийский	3		
2.2.4	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (программа и УМК) (за каждую, через методический совет):			
	- учреждения;	1		
	- районный / окружной;	2		
	- областной;	4		

	-всероссийский	6		
2.2.5	Обучение педагога на курсах повышения квалификации (за каждое) направленные на обучение от СП ЦДТ «Пируэт»: <b>(очная форма)</b>			
	36 часов;	1		
	до 72 часов;	2		
	100 часов;	3		
	Свыше 100 часов	4		
2.2.6	Участие в обучающих семинарах, конференциях (за каждое)			
	- городской;	0,5		
	- районный, окружной;	1		
	- зональный и областной;	2		
	-всероссийский	3		
2.2.7	Личный вклад педагога в развитие дополнительного образования по направленности (за каждую):			
	- городской;	1		
	- областной;	2		
	- всероссийский	3		
2.3	Качественное ведение рабочей документации			
2.3.1	Предоставление документов и журнала учета работы детских и юношеских объединений:			
	- не своевременное;	-1		
	- своевременное	1		
2.3.2	Качественное предоставление необходимых документов и журнала учета работы детских и юношеских объединений:			
	- за грубые нарушения;	-2		
	- незначительные;	-1		
	- отсутствие замечаний	1		
2.4	Взаимодействие педагога и участников образовательного процесса:			
2.4.1	Представленность СП ЦДТ «Пируэт» в социуме:			
	ведётся работа по информированию родителей, детей (родительские собрания, уголок объединения), (за каждый вид)	1		
2.4.2	ведение сайта объединения или педагога (страницы объединения, педагога на сайте)	1		
	<b>ИТОГО по критерию</b>			
<b>Критерий 3. Организация и проведение массовых мероприятий</b>				
3.1	Организация и проведение массовых мероприятий (концертов, профильных смен, учебно-тренировочных сборов, соревнований):			
	- Городские (1 б за каждое мероприятие);	1		
	- Окружные, зональные (2б за каждое мероприятие);	2		
	- Региональные, областные (3б за каждое мероприятие);	3		
	- Всероссийские (4б за каждое мероприятие).	4		
3.2	Участие ПДО в мероприятиях, соревнованиях, спартакиадах, субботниках (за каждое):			
	- учреждения;	1		
	- городской	2		
	<b>ИТОГО по критерию ( МАХ 127)</b>			
	<b>ИТОГО</b>			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста по учебно-воспитательной работе СП ЦДТ «Пируэт»  
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
<b>Критерий 1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</b>				
<b>1.1</b>	Личное участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» по уровням: окружной; областной; всероссийский	2 4 6		
<b>1.2</b>	Наличие призовых мест (личных или ПДО, подготовленных методистом) по уровням: окружной; областной; всероссийский	3 5 7		
<b>1.3</b>	Личное участие (соавторство) в других конкурсах в зависимости от уровня: городской; областной; всероссийский	2 4 6		
<b>1.4</b>	Наличие призовых мест (личных или ПДО, подготовленных методистом) в зависимости от уровня: окружной; областной; всероссийский	3 5 7		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</b>				
<b>2.1</b>	За одно выступление методиста по уровням: учреждения; городской; окружной, зональный; областной (региональный); всероссийский	1 2 3 4 5		
<b>2.2</b>	Участие методиста в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий в зависимости от уровня: городской; окружной, зональный; областной (региональный); всероссийский	1 2 3 5		
<b>2.3</b>	Охват педагогических работников выступлениями на мастер-классах, презентациях, конференциях, форумах, семинарах и т.п. по своему направлению деятельности (за каждого) по уровням: - учреждения; - городской; _ окружной, областной	0,5 1 2		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 3. Результаты участия работника в социально значимых</b>				

<b>3.1</b>	Организация социально-значимой деятельности (акции, слёты, соревнования, дискуссии и т.д.), (за каждое) по уровням: учреждения; городской; районный, окружной; областной; всероссийский и международный	0,5 1 2 3 4		
<b>3.2</b>	Охват педагогов данной деятельностью До 30 %; 31-65 %; 66% и более	1 2 3		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 4. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий</b>				
<b>4.1</b>	Ведение личного сайта (по деятельности)	1		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства</b>				
<b>5.1</b>	Разработка методической продукции (за каждый вид, <b>кроме</b> образовательной программы и УМК) на уровнях: учреждения; областной; окружной; всероссийском	1 2 3		
<b>5.2</b>	Наличие публикаций методической продукции (за каждое, <b>кроме</b> программы и УМК) на уровнях: городской; областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.3</b>	Наличие публикаций о <b>социально-значимой</b> деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской и окружной; областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.4</b>	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий ( <b>программа и УМК</b> ) (за каждого ПДО) по уровням: - учреждения; - областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.5</b>	Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории по итогам аттестации: 20-40% 41-55% 56-70% 71% и бдлее	0,5 1 2 3		
<b>5.6</b>	Ежегодное обучение на курсах повышения квалификации с учетом оплаты (за каждое): 36 часов;	1		

	72 часа; 72-100 часов; свыше 100 часов	2 3 4		
<b>5.7</b>	Участие (выступление) в обучающих семинарах, конференциях (за каждое) по уровням: городской; окружной, зональный; областной; всероссийский	1 2 3 4		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 6. Качественное ведение рабочей документации</b>				
<b>6.1</b>	Своевременное предоставление документации, информационного материала, отчётов; - не своевременное	1 -1		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 7. Эффективность руководства учебно-методической работы</b>				
<b>7.1</b>	Эффективность руководства учебно-методической работы: - создание учебно-методической информационной базы; - своевременная качественная организация текущего и перспективного планирования деятельности учреждения; - разработка учебно-методической и иной документации необходимой для деятельности учреждения - организация работы по подготовке и проведению контрольно-переводных зачетов - обеспечение своевременного составления, утверждения, предоставления отчетной документации (за каждый вид)	1 3 3 2 2		
<b>7.2</b>	Участие в подготовке и проведении аттестации ПДО	1		
<b>7.3</b>	Разработка учебно-методической или иной документации, необходимой для деятельности учреждения <b>УТВЕРЖДЕННАЯ</b>	2		
<b>7.4</b>	Оказание методической помощи педагогическим работникам (за каждого)	1		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>ИТОГО:</b>				

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста по работе с кадрами СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево и другими образовательными учреждениями**

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
<b>Критерий 1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</b>				
<b>1.1</b>	Личное участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» по уровням: окружной; областной; всероссийский	2 4 6		
<b>1.2</b>	Наличие призовых мест (личных или ПДО, подготовленных методистом) по уровням: окружной; областной; всероссийский	3 5 7		

1.3	Личное участие (соавторство) в других конкурсах в зависимости от уровня: городской; областной; всероссийский	2 4 6		
1.4	Наличие призовых мест (личных или ПДО, подготовленных методистом) в зависимости от уровня: окружной; областной; всероссийский	3 5 7		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</b>				
2.1	За одно выступление методиста по уровням: учреждения; городской; окружной, зональный; областной (региональный); всероссийский	1 2 3 4 5		
2.2	Участие методиста в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий в зависимости от уровня: городской; окружной, зональный; областной (региональный); всероссийский	1 2 3 5		
2.3	Охват педагогических работников выступлениями на мастер-классах, презентациях, конференциях, форумах, семинарах и т.п. по своему направлению деятельности (за каждого) по уровням: - учреждения; - городской; - окружной, областной	0,5 1 2		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 3. Результаты участия работника в социально значимых проектах</b>				
3.1	Организация социально-значимой деятельности (акции, слёты, соревнования, дискуссии и т.д.), (за каждое) по уровням: учреждения; городской; районный, окружной; областной; всероссийский и международный	0,5 1 2 3 4		
3.2	Охват педагогов данной деятельностью До 30 %; 31-65 %; 66% и более	1 2 3		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 4. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий</b>				
4.1	Ведение личного сайта (по деятельности)	1		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			

<b>Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства</b>				
<b>5.1</b>	Разработка методической продукции (за каждый вид, <b>кроме</b> образовательной программы и УМК) на уровнях: учреждения; областной; окружной; всероссийском	1 2 3		
<b>5.2</b>	Наличие публикаций методической продукции (за каждое, <b>кроме</b> программы и УМК) на уровнях: городской; областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.3</b>	Наличие публикаций о <b>социально-значимой</b> деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской и окружной; областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.4</b>	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий ( <b>программа и УМК</b> ) (за каждого ПДО) по уровням: - учреждения; - областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.5</b>	Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории по итогам аттестации: 20-40% 41-55% 56-70% 71% и бдлее	0,5 1 2 3		
<b>5.6</b>	Ежегодное обучение на курсах повышения квалификации с учетом оплаты (за каждое): 36 часов; 72 часа; 72-100 часов; свыше 100 часов	1 2 3 4		
<b>5.7</b>	Участие (выступление) в обучающих семинарах, конференциях (за каждое) по уровням: городской; окружной, зональный; областной; всероссийский	1 2 3 4		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 6. Качественное ведение рабочей документации</b>				
<b>6.1</b>	Своевременное предоставление документации, информационного материала, отчетов; - не своевременное	1 -1		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 7. Эффективность руководства учебно-методической работы</b>				
<b>7.1</b>	Участие в подготовке и проведении аттестации ПДО	1		



7.2	Организация повышения их квалификации и профессионального мастерства: 60-79%; 80-89%; 90-100%	1 2 3		
7.3	Разработка учебно-методической или иной документации, необходимой для деятельности учреждения <b>УТВЕРЖДЕННАЯ</b>	2		
7.4	Оказание методической помощи педагогическим работникам (за каждого)	1		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
	<b>ИТОГО:</b>			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста по информационному обеспечению и связям с общественностью СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
<b>Критерий 1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</b>				
1.1	Личное участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» по уровням: окружной; областной; всероссийский	2 4 6		
1.2	Наличие призовых мест (личных или ПДО, подготовленных методистом) по уровням: окружной; областной; всероссийский	3 5 7		
1.3	Личное участие (соавторство) в других конкурсах в зависимости от уровня: городской; областной; всероссийский	2 4 6		
1.4	Наличие призовых мест (личных или ПДО, подготовленных методистом) в зависимости от уровня: окружной; областной; всероссийский	3 5 7		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</b>				
2.1	За одно выступление методиста по уровням: учреждения; городской; окружной, зональный; областной (региональный); всероссийский	1 2 3 4 5		

<b>2.2</b>	Участие методиста в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий в зависимости от уровня: городской; окружной, зональный; областной (региональный); всероссийский	1 2 3 5		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 3. Результаты участия работника в социально значимых проектах</b>				
<b>3.1</b>	Организация социально-значимой деятельности (акции, слёты, соревнования, дискуссии и т.д.), (за каждое) по уровням: учреждения; городской; районный, окружной; областной; всероссийский и международный	0,5 1 2 3 4		
<b>3.2</b>	Охват педагогов данной деятельностью До 30 %; 31-65 %; 66% и более	1 2 3		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 4. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий</b>				
<b>4.1</b>	Ведение личного сайта (по деятельности)	1		
	<b>ИТОГО по критерию:</b>			
<b>Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства</b>				
<b>5.1</b>	Разработка методической продукции (за каждый вид, кроме образовательной программы и УМК) на уровнях: учреждения; областной; окружной; всероссийском	1 2 3		
<b>5.2</b>	Наличие публикаций методической продукции (за каждое, кроме программы и УМК) на уровнях: городской; областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.3</b>	Наличие публикаций о <b>социально-значимой</b> деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской и окружной; областной; всероссийский	1 2 3		
<b>5.4</b>	Ежегодное обучение на курсах повышения квалификации с учетом оплаты (за каждое): 36 часов; 72 часа; 72-100 часов; свыше 100 часов	1 2 3 4		

5.5	Участие (выступление) в обучающих семинарах, конференциях (за каждое) по уровням: городской; окружной, зональный; областной; всероссийский	1 2 3 4		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 6. Качественное ведение рабочей документации</b>				
6.1	Своевременное предоставление документации, информационного материала, отчётов; - не своевременное	1 -1		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>Критерий 7. Эффективность руководства учебно-методической работы</b>				
7.1	Участие в подготовке и проведении аттестации ПДО (в конкурсе «Сердце отдаю детям»)	1		
7.2	Разработка учебно-методической или иной документации, необходимой для деятельности учреждения (презентации)	2		
7.3	Оказание методической помощи педагогическим работникам (за каждого)	1		
<b>ИТОГО по критерию:</b>				
<b>ИТОГО:</b>				

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – организатора дополнительного образования СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерий	Показатель	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призёров) по направлению деятельности <b>К1</b>	<b>Охват обучающихся ОУ города, участвующих в олимпиадах, конкурсах в общей численности обучающихся (все конкурсы, включая социально-значимые):</b> <b>- городского уровня:</b> 30-40% 41-50% 51-60% 61-70% 71-80% 81-90% 91-100% <b>- окружного уровня:</b> До 10% 11-20% 21-40% <b>- областного, зонального:</b> 0-5% 6-10% 11-20% 21-40% <b>- всероссийского и международного:</b> 0-5% 6-10%	1 2 3 4 5 6 7 2 4 6 3 5 7 9 5 7 9		

		11-20% 21-40%		11		
		<b>К1П1</b>				
2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <b>К2</b>	Конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям». Личное участие в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский		2 4 6		
		<b>К2П1</b>				
		или наличие призовых мест (в зависимости от уровня): окружной областной всероссийский		3 5 7		
		<b>К2П2</b>				
		Конкурс дополнительных образовательных программ. Личное участие (соавторство) в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский		2 4 6		
		<b>К2П3</b>				
		Или наличие призовых мест в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский		3 5 7		
	<b>К2П4</b>					
	Конкурс «Калейдоскоп педагогических идей» Личное участие (соавторство) в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский		2 4 6			
	<b>К2П5</b>					
	или наличие призовых мест в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский		3 5 7			
	<b>К2П6</b>					
3	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <b>К3</b>	За одно выступление: учреждение городской окружной областной всероссийский		0,5 1 2 4 6		
		<b>К3П1</b>				
	Участие педагога-организатора в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий в зависимости от уровня:		1			

		городской, районный окружной, зональный областной всероссийский <b>К3П2</b>	2 3 5		
4	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня) <b>К4</b>	Охват педагогов данной деятельностью: до 30 % 31-65 % 66 % и более <b>К4П1</b>	1 2 3		
		Участие <b>работника</b> в социально-значимой деятельности (акции и т.д.) (за каждое): - учреждения - городском - областном - всероссийском и международном <b>К4П2</b>	0,5 1 2 3		
		Участие <b>работника</b> в социально-значимых проектах (конкурсах) на уровнях (за каждое): городском окружном областном более высокий уровень <b>К4П3</b>	1 2 3 4		
		Наличие у <b>работника</b> призовых мест на конкурсах (за каждое): районном окружном областном более высокого уровня <b>К4П4</b>	2 3 4 5		
5	Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий <b>К5</b>	Использование в работе внешних ресурсов (специалистов других учреждений, ОУ, музеи, лаборатории, библиотеки и др.) (за каждое мероприятие) <b>К5П1</b>	1		
		Ведение личного сайта (по деятельности) <b>К5П2</b>	2		
6	Работа с родителями <b>К6</b>	Участие в родительских собраниях (за каждое участие) <b>К6П1</b>	1		
7	Совершенствование профессионального мастерства <b>К7</b>	Разработка методической продукции (за каждый вид <b>кроме</b> образовательной программы и УМК) на уровнях: городском окружном областном всероссийском <b>К7П1</b>	1 2 3 4		
		Наличие публикаций методической			

	<p>продукции (за каждый вид, <b>кроме</b> программы и УМК) на уровнях:</p> <p>городском  окружном  областном  всероссийском</p> <p style="text-align: right;"><b>К7П2</b></p>	<p>1  2  3  4</p>		
	<p>Наличие публикаций о <b>социально-значимой</b> деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях:</p> <p>городской  окружной  областной  всероссийский</p> <p style="text-align: right;"><b>К7П3</b></p>	<p>1  2  3  4</p>		
	<p>Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (<b>программа и УМК</b>) (за каждую):</p> <p>учрежденческий  районный / окружной  областной  всероссийский</p> <p style="text-align: right;"><b>К7П4</b></p>	<p>1  2  4  6</p>		
	<p>Ежегодное обучение на курсах повышения квалификации с учетом оплаты:</p> <p>(за каждое)  36 часов  до 72 часов  72-100 часов  свыше 100 часов</p> <p style="text-align: right;"><b>К7П5</b></p>	<p>1  2  3  4</p>		
	<p>Участие в обучающих семинарах, конференциях (за каждое):</p> <p>городской  окружной, зональный  областной  всероссийский</p> <p style="text-align: right;"><b>К7П6</b></p>	<p>0,5  1  2  3</p>		
	<p>Организация и проведение массовых мероприятий (концертов, фестивалей, конкурсов, выставок, профильных смен, акций, проектов и т.д.):</p> <p>- городские (0,5б за каждое мероприятие);  - окружные, зональные (1б за каждое мероприятие);  - региональные, областные (2б за каждое мероприятие);  всероссийские (3б за каждое мероприятие).</p> <p style="text-align: right;"><b>К7П7</b></p>	<p>0,5  1  2  3</p>		

	Участие ПДО в мероприятиях, соревнованиях, субботниках, спартакиадах (за каждое): Учрежденческий Городской	К7П8	1 2		
<b>Итого</b>					

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
заведующего хозяйством СП ЦДТ «Пируэт»  
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Сложность работы	4		
2	Создание комфортных условий для воспитанников	3		
3	Систематический контроль (не реже чем один раз в месяц) подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	2		
4	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	2		
5	Качественное оформление и своевременная сдача документов: авансовых отчётов, актов на списание, требований	1		
6	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	2		
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности	1		
8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1		
9	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медицинской сестры СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Своевременная подготовка документов по медицинскому доступу к соревнованиям. Осуществление контроля за медицинским осмотром детей, входящих в сборную области и города	2		
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1		
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в	1		

	части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)			
5	Своевременное прохождение медосмотра работниками учреждения	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок состояния автотранспорта	2		
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	1		
3	За интенсивность, напряженность труда	3		
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	4		
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
8	Своевременная подготовка транспорта к новому учебному году, зимнему сезону, к выездным мероприятиям	3		
9	Своевременное прохождение транспорта по ТО	4		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочих по комплексному обслуживанию зданий СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности	1		
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2		
3	Своевременное проведение генеральных уборок.	1		
4	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1		
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
6	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, качественное выполнение	2		
7	Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	1		



8	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1		
---	---	---	--	--

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя  
СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
<b>Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения</b>				
1	За профессионально значимые качества личности:  - отсутствие жалоб со стороны родителей, посетителей, обучающихся	1		
2	За сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2		
3	За повышение качества работы за счет личной инициативы и инновационных идей	2		
4	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
5	За своевременную подготовку учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	1		
6	За оперативную работу с документами	1		
7	За своевременную подготовку документов, аккуратное ведение документов и их систематизация	1		
8	Использование Интернет и других информационных технологий при работе с документами	1		
9	За работу с дисплеем (ПЭВМ)	3		
10	Отсутствие замечаний по итогам проверок текущей документации	1		
11	Инициативный грамотный подход по ведению кадрового учета	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа СП ЦДТ  
«Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	За соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1		
2	За отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия	2		
3	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
4	За участие в уборке территории	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика СП  
ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Макс.	Само-	Оценка комис.
---	---------------------	-------	-------	---------------

п/п		балл	оценка	
1	За соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1		
2	За отсутствие происшествий во время работы. Своевременное устранение причин и последствий происшествия. Сохранность одежды и обуви учащихся. Соблюдение порядка в закрепленных помещениях.	3		
3	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
4	За отсутствие жалоб со стороны посетителей, родителей, обучающихся	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис
<b>1.</b>	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>				
1.1.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	За 20 г. Массовые разряды ___ уч-ся 1 разряд ___ уч-ся  КМС ___ уч-ся  МС ___ уч-ся  МСМК, ЗМС ___ уч-ся	5		
1.2.	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	___ объединений (групп) Указать наименования (не более 3-х): 1. _____ _____ 2. _____ _____ 3. _____ _____	2		

1.3.	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	За 20 г. «Образовательный округ» _____ уч-ся Область _____ уч-ся Всероссийский, международный уровни _____ уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня)	3		
1.4.	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	В начале 20-20 уч.г. _____ учащихся В конце 20-20 уч.г. _____ учащихся	2		
1.5.	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25 % - 1 балл, от 25% до 35% - 2 балла, 35% и выше – 3 балла	_____ _____ _ %	3		
1.6.	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	Да / нет Приложить ксерокопию локального акта	4		
<b>Итого по 1 блоку:</b>			<b>19</b>		
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>				
2.1.	Распространение в профессиональном сообществе	За 20 г.	3		

	<p>педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением:</p> <p>на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл;</p> <p>на областном уровне – 2 балла;</p> <p>на российском или международном уровнях – 3 балла</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать уровень, тему и дату семинара)</p>			
2.2.	<p>Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования:</p> <p>на уровне «образовательного округа» – 1 балл;</p> <p>на уровне области – 2 балла;</p> <p>на российском и/или международном уровнях – 3 балла</p>	<p><u>За 20 г.</u></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать наименование, приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня)</p>	3		
2.3.	<p>Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла</p>		2		
<b>Итого по 2 блоку:</b>			<b>8</b>		
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
3.1.	<p>Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл</p>	<p>Да / нет (приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации)</p>	1		

		программы)			
3.2.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения, представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы – 1 балл	Да / нет _____ _____ _____ (приложить ксерокопию раздела Устава ОУ «Управление образовательным учреждением», заверенную директором)	1		
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	За 20 г. _____ _____ _____ (указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии)	2		
3.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	В 20 г. _____ _____ _____ (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ) Для уровня образовательного округа подтверждения не требуется	2		
3.5.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений,	В 20 г. _____	2		

	реализующих дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	_____ _____ _____ _____ (указать уровень и наименование группы, приложить подтверждающий документ - приказ (распоряжение) о включении в состав группы)			
3.6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	Да/нет	1		
3.7.	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятие (не более 3 баллов)	Да/не (указать кол-во мероприятий и уровень)	5		
<b>Итого по 3 блоку:</b>			<b>14</b>		
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>				
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	<u>За 20 г.</u>  Да / нет	1		
4.2.	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса – 1 балл	<u>За 20 г.</u>  Да / нет	1		
<b>Итого:</b>			<b>2</b>		
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей),	По	1		

	реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	состоянию на 31.12.20__ г. ____%  (приложить таблицу по форме 1)			
5.2.	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	В 20 г. ____%  (приложить таблицу по форме 2)	1		
5.3.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	<u>За 20 г.</u> _____ _____ _____ _____ _____ 3. _____ _____ _____  (указать Ф.И.О. педагога (педагогов), наименование и уровень конкурса, приложить ксерокопию диплома)	2		
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 1 балл	Да/нет	1		
<b>Итого:</b>			<b>5</b>		
<b>ВСЕГО:</b>			<b>48</b>		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
-------	---------------------	------------	-------------	---------------

1	Сложность работы	4		
2	Создание комфортных условий для воспитанников	3		
3	Систематический контроль (не реже чем один раз в месяц) подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	2		
4	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	2		
5	Качественное оформление и своевременная сдача документов: авансовых отчетов, актов на списание, требований	1		
6	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	2		
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности	1		
8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1		
9	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медицинской сестры СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Своевременная подготовка документов по медицинскому доступу к соревнованиям. Осуществление контроля за медицинским осмотром детей, входящих в сборную области и города	2		
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	1		
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
5	Своевременное прохождение медосмотра работниками учреждения	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок состояния автотранспорта	2		
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	1		
3	За интенсивность, напряженность труда	3		
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	4		
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		



8	Своевременная подготовка транспорта к новому учебному году, зимнему сезону, к выездным мероприятиям	3		
9	Своевременное прохождение транспорта по ТО	4		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочих по комплексному обслуживанию зданий СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности	1		
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2		
3	Своевременное проведение генеральных уборок.	1		
4	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1		
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
6	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, качественное выполнение	2		
7	Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	1		
8	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
<b>Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения</b>				
1	За профессионально значимые качества личности: - отсутствие жалоб со стороны родителей, посетителей, обучающихся	1		
2	За сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2		
3	За повышение качества работы за счет личной инициативы и инновационных идей	2		
4	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
5	За своевременную подготовку учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	1		
6	За оперативную работу с документами	1		
7	За своевременную подготовку документов, аккуратное ведение документов и их систематизация	1		
8	Использование Интернет и других информационных технологий при работе с документами	1		
9	За работу с дисплеем (ПЭВМ)	3		
10	Отсутствие замечаний по итогам проверок текущей	1		

	документации			
11	Инициативный грамотный подход по ведению кадрового учета	1		


**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	За соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1		
2	За отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия	2		
3	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
4	За участие в уборке территории	1		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис.
1	За соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1		
2	За отсутствие происшествий во время работы. Своевременное устранение причин и последствий происшествия. Сохранность одежды и обуви учащихся. Соблюдение порядка в закрепленных помещениях.	3		
3	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2		
4	За отсутствие жалоб со стороны посетителей, родителей, обучающихся	1		

Приложение № 3  
к Коллективному договору

Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.П. Антосенко  
«22» июня 2021г

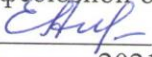


Утверждено  
Директор ГБОУ гимназия  
им. С.В. Байменова  
Г.И. Павлова  
«22» июня 2021г.

## Соглашение по охране труда на 2021 г.

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Ответственные за выполнение
<b>Организационные мероприятия</b>					
1	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	18	10500	в течение года	директор
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
2	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	13	20258	в течение года	специалист в области охраны труда
3	Проведение предварительного рейсового медосмотра водителя легкового автомобиля	1	1012,8	по срокам	специалист в области охраны труда
4	Проведение предварительного рейсового и послерейсового медосмотра водителей автобусов, осуществляющих школьные перевозки	4	39752,4	в течение года	специалист в области охраны труда
5	Приобретение медикаментов для оказания первой помощи воспитанникам структурных подразделений	599	14800	в течение года	Руководители СП
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
6	Обеспечение работников, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью	4	20000	в течение года	Заведующие хозяйством
7	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	810	37208	в течение года	Заведующие хозяйством
8.	Обеспечение дезинфицирующими средствами работников и обучающихся	277	20700	в течение года	Заведующие хозяйством
	Итого:		164231,2		

Приложение № 4  
к Коллективному договору

Согласован  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.П. Антосенко  
«22» июня 2021г

Утвержден  
Директор ГБОУ гимназия  
им. С.В. Байменова  
города Похвистнево  
Г.И.Павлова  
«22» июня 2021г .



**Перечень работ и профессий, имеющих право на  
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими  
средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Обоснование	Норма выдачи на год	Срок носки	
1	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 30 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.		
2	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 163 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.		
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар		
		<b><u>Зимой дополнительно:</u></b>				
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	подпункт «б» п. 1 и п. 11 примечания к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н		2 года	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском			1,5 года	
		Головной убор утепленный			2 года	
Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары					

3, 4, 5	Водитель, водитель автобуса, водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 11 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием		12 пар	
6	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 23 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	

		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
		<b><u>Зимой дополнительно:</u></b>			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	подпункт «б» п. 1 и п. 11 примечания к приложению к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н		2 года
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском			1,5 года
		Головной убор утепленный			2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	

7	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 32 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
8	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 48 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
9	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 49 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	
10	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 60 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.	
11	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 66 и 102 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	
		Очки защитные		до износа	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
12	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	п. 40 Типовых норм от 18 августа 1980 года п 241/п-9.	дежурный	
		Фартук прорезиненный с нагрудником		дежурный	
		Нарукавники непромокаемые		дежурные	
		Очки защитные		до износа	
13	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	
14	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 122 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. №	1 шт.	



		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	997Н	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
15	Помощник воспитателя	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	

16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 135 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	
		Щиток защитный лицевой		до износа	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
		Наушники противозумные	подпункт «в» п. 1 примечания к приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	до износа	
		<b><u>Зимой дополнительно:</u></b>			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	к приказу Минтруда от 09.12.2014 подпункт «б» п. 1 и п. 11 примечания к приложения г. № 997Н		2 года
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	п. 115 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н		1,5 года
Головной убор утепленный	09.12.2014 г. № 997Н		2 года		

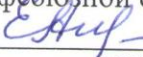
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	к приказу Минтруда от 09.12.2014 подпункт «б» п. 1 и п. 11 примечания к приложения г. № 997Н	3 пары	
--	--	---	--	--------	--

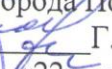
17	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 115 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар	
18	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 193 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические		дежурные	
		Перчатки диэлектрические		до износа	
		Очки защитные		до износа	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	

19	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	п. 40 Типовых норм от 18 августа 1980 года п 241/п-9.	дежурный	
		Фартук прорезиненный с нагрудником		дежурный	
		Нарукавники непромокаемые		дежурные	
		Очки защитные		до износа	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 163 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. №	1 шт.	

20	Сторож		997Н			
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар		
		<b><u>Зимой дополнительно:</u></b>				
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	подпункт «б» п. 1 и п. 11 примечания к приложению к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н		2 года	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском			1,5 года	
		Головной убор утепленный			2 года	
Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары					
21	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 приложения к приказу Минтруда от 09.12.2014 г. № 997Н	1 шт.		
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар		

Приложение № 5  
к Коллективному договору

Согласован  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.П. Антосенко  
«22» июня 2021г.

Утвержден  
Директор ГБОУ гимназия  
им. С.В. Байменова  
Города Похвистнево  
 Г.И.Павлова  
«22» июня 2021г.



## **Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение смывающими и обеззараживающими средствами**

№пп	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств (пункты типовых норм)	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях
2.	Заместитель директора по УВР/ВР			
3.	Главный бухгалтер			
4.	Учитель			
5.	Педагог-психолог			
6.	Учитель-дефектолог			
7.	Учитель-логопед			
8.	Заведующий хозяйством			
9.	Специалист по охране труда			
10.	Секретарь учебной части			
11.	Сторож			
12.	Дворник			
13.	Руководитель структурного подразделения			
14.	Воспитатель			
15.	Инструктор по физической культуре			
16.	Старший воспитатель			
17.	Музыкальный руководитель			
18.	Бухгалтер			
19.	Делопроизводитель			
20.	Кастелянша			
21.	Кладовщик			
22.	Методист			
23.	Вахтер			
	Педагог дополнительного образования			
	Звукорежиссер			
	Техник-программист			
24.	Учитель технологии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
25.	Библиотекарь			
26.	Повар			
27.	Уборщик служебных помещений	Работа с водой , работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой	П.2 Защитные средства:средства гидрофобного действия	100 мл


		спецодежде, дезинфицирующими средствами	(отталкивающие влагу, сушащие кожу)	
		Работы, выполняемые в закрытой спецодежде	П.5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
		Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами	П.10 Регенерирующие, восстанавливающие средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
28.	Водитель Водитель автобуса Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски)	П.8 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства	300г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
29.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		П.9 Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл
			П.1 Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
			П.10 Регенерирующие, восстанавливающие средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
30. 31. 32.	Младший воспитатель Помощник воспитателя Кухонный рабочий	Работа с водой, работы выполняемые в	П.2 Защитные средства: средства	100 мл

		резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами	гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами	П.10 Регенерирующие, восстанавливающие средства: Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
33.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами	П.2 Защитные средства: средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	П.5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
34. 35. 36.	Врач Старшая медицинская сестра Медицинская сестра	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук	П.5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие

			моющие средства – для мытья рук	моющие средства в дозирующих устройствах)
37.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски)	П.8 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства	300г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
38.	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях
39.	Лаборант	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами	П.2 Защитные средства: средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	П.7 Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства – для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

(Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)



Согласован  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.П. Антосенко  
«22» июня 2021г



Утвержден  
Директор ГБОУ гимназия  
им. С.В. Байменова  
города Похвистнево  
Г.И.Павлова  
«22» июня 2021г.

**Перечень  
профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными  
условиями труда, работа в которых дает право на получение  
компенсационных выплат и сокращенной  
продолжительности рабочего времени**

(ТК ст. 117, 147, 149, проведена СОУТ от 26.04.2018г. и 22.06.2020г.)

№ п/п	Профессия	Размер доплаты
1.	<b>Повар:</b> Структурное подразделение Детский сад «Сказка» Структурное подразделение Детский сад «Лад»	10% 10%

**ПРИНЯТО**

с учетом мнения первичной  
профсоюзной организации  
Протокол от «26» февраля 2021г.  
№ 2

Председатель  
 Е.П.Антосенко

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом  
от «03» марта 2021г.  
№ 74-од

Директор  
Г.И.Павлова



**Положение  
о дистанционной (удаленной) работе в  
государственном бюджетном общеобразовательном  
учреждении Самарской области гимназии  
имени Заслуженного учителя Российской  
Федерации Сергея Васильевича Байменова  
города Похвистнево городского округа Похвистнево  
Самарской области**

## Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

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

Для целей настоящего положения под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением.

### **1. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно**

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут

закключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

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

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

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

## **2. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

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

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов

электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением)

или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

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

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

### **3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев,

предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

#### **4.Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника**

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

#### **5.Особенности организации труда дистанционных работников**

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

## **6. Особенности охраны труда дистанционных работников**

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **7. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст. 312.3 ТК РФ).

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

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



## **8.Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования,

программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

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

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

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в

течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

ПРОТОКОЛ № 2/1  
Общего собрания работников учреждения

г.Похвистнево

«22» июня 2021 года

Присутствовало: 140

Отсутствовало: 46

Председателем собрания избрана - Галкина Галина Александровна,  
секретарем собрания - Гришина Татьяна Геннадьевна.

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников учреждения для подписания Коллективного договора.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных актов).

По первому вопросу слушали Шульгину Анну Михайловну, учителя иностранного языка. Предложено избрать представителем от работников учреждения Антосенко Елену Петровну - председателя профкома.

Проголосовали «за» - единогласно.

По второму вопросу слушали Павлову Галину Ивановну, директора гимназии. Она подробно ознакомила работников учреждения с условиями Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных актов).

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции.

Проголосовали «за» - единогласно.

Решение:

1. Избрать представителем работников учреждения Антосенко Е.П., председателя профкома, и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему (локальных нормативных документов), а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течение срока действия трудового Коллективного договора от имени всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, а также представлять интересы всех работников при разработке, заключении и исполнении Коллективного договора.

2. Принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложенными к нему локальными нормативными документами.

Председатель собрания:

Г.А.Галкина

Секретарь:

Т.Г.Гришина

Пронумеровано, пронумеровано

и скреплено печатью

188 (10 листов) листов.

Директор ГБОУ гимназии

им. С.В. Байменова города

Похвистнево

Г.И. Павлова

