

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
_____ Е.П. Антосенко
«22» июня 2018г.

От работодателя:
Директор ГБОУ гимназии
им. С.В.Байменова
города Похвистнево
_____ Т.В. Вагизова
«22» июня 2018г.
Приказ №250-од от 22.06.2018г.

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
трудового коллектива
Протокол № 2 от « 15 » июня 2018г

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.....	10
IX. Гарантии профсоюзной деятельности.....	11
X. Обязательства профкома	12
XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	13
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.....	15
1. Общие положения.....	16
2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.....	16
3. Права и обязанности работодателя.....	17
4. Права и обязанности работников.....	18
5. Рабочее время и время отдыха.....	18
6. Меры поощрения и взыскания.....	20
7. Социальные льготы и гарантии.....	22
Приложение № 2 Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам.....	23
1. Общие положения.....	24
2. Формирование и структура фонда оплаты труда.....	25
3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.....	30
4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.....	33
5. Порядок премирования.....	35
6. Порядок оказания материальной помощи.....	36
Приложение № 3 Соглашение по охране труда работников.....	85
Приложение № 4 Перечень профессий и должностей работников занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, имеющих право на доплату,	86
Приложение № 5 Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.....	87
Приложение № 6 Нормы выдачи работникам моющих средств.....	90

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 Вагизовой Татьяны Викторовны.

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 порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам 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 профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, имеющих право на доплату;

Приложение №4

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

Приложение №5

5) Нормы выдачи работникам моющих и обеззараживающих средств; Приложение №6

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. 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 N 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. 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, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного [пунктами 1.5 и 1.6](#) Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

2.12. 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.

2.13. 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

VI. 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 (кроме почасовиков).

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, годовым 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 порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам 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.

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.

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 порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области».

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 №4

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего за расчетным месяца.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам 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. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. 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.

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

7.3. 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.

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 1 раз в 3 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 № 5, приложение № 6).

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.

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. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

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

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

10.4. 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.

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

10.6. 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).

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

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

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

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

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

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

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

10.14. 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.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных «Положением об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея

Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области».

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. 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.

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

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

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

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.П. Антосенко
« ____ » _____ 2018г.

Утверждаю
Директор ГБОУ гимназия
им. С.В. Байменова
города Похвистнево
_____ Т.В. Вагизова
« ____ » _____ 2018г.

**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 разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

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

1.5. 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.

1.6. Настоящие Правила размещаются на сайте и на стенде Учреждения.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в школе 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. 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 статьи 59 Трудового кодекса РФ. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- 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 об отсутствии судимости.

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

- Устав гимназии;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- 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.

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

2.7.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.

2.8.На каждого работника гимназии оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников гимназии хранятся в образовательном учреждении.

2.9.На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в гимназии.

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

2.11.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.

2.12.Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренных действующим законодательством.

2.13.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».

2.14.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. Права и обязанности работодателя

3.1.Работодатель гимназии имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор гимназии является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель гимназии имеет право на прием на работу работников гимназии, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся гимназии, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся гимназии.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

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

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав гимназии, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность гимназии;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- 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;
- уважать права, честь и достоинство всех работников;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года.

5. Рабочее время 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.

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.Расписание занятий составляется администрацией Учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6.Общим выходным днем является воскресенье.

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

5.8.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.

5.9.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.

5.10.К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, 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.

5.11.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;

5.12.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.

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

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

5.15. 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.

5.16. 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;;

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

5.18. 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.

5.19. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении гимназии и на территории Учреждения;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников гимназии в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

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

5.21. С 01 сентября по 31 мая, во время учебного процесса, дни работы водителей школьных автобусов:

Понедельник – суббота, выходной - воскресенье

5.22. 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.

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

5.24. 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.

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

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

5.27. 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.

5.28. В период организации образовательного процесса запрещается курить в помещении гимназии и на ее территории.

6. Меры поощрения и взыскания

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

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.7. 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.

6.8. 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.

9.9. 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.

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

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

6.12. 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.

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

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

6.15. 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.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. 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 Новогодним праздникам, 8 Марта, 23 февраля).

Приложение № 2
к Коллективному договору

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево

_____ Е.П. Антосенко
« 01 » сентября 2017г.

От работодателя:
Директор ГБОУ гимназии
им. С.В.Байменова
города Похвистнево
_____ Т.В. Вагизова
Приказ № 308/1-од от 01.09.2017г

Положение

**об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области гимназии имени
Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея
Васильевича Байменова города Похвистнево
городского округа Похвистнево Самарской области**

Принято
Управляющим советом
Протокол № 8
от 28.08. 2017г.
Председатель управляющего
совета

И.В. Александрова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок 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 (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся (воспитанников), закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Министерства образования Самарской области от 29.10.2008 г. № 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)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее - Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 г. «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»;
- Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.
- 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».

- Постановление Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановление Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утратившим силу Постановления Самарской области от 27.11.2013 г. № 690»

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников Учреждения – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

- должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников Учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.9. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом директора.

1.10. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения

государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$\text{ФОТ} = (\text{НбфС} + \text{ОДФС}) \cdot \text{Н}$, где

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

С – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

1) **базового фонда** в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 59,18 % от базового фонда;
- фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19 % от базового фонда;
- специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82 % от базового фонда, который включает:
- доплаты педагогическим работникам:
 - за работу с родителями,
 - проверку тетрадей и письменных работ,
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, звания «Заслуженный учитель РФ», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ»;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Специальный фонд оплаты труда сформирован в размере 21,82% от базового фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2) **стимулирующего фонда** в размере не более 21,34 % от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда Учреждения.

Изменение размеров должностного оклада работников Учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- решения Управляющего совета Учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Сказка», «Детский сад Лад» включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Сказка», «Детский сад Лад» включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов, компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

2.6. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника) по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{№} \times \text{Д} \times \text{Н},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения,

№ – норматив бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, утвержденной Правительством Самарской области,

Д – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного воспитанника (85 – 97% от норматива),

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.10. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка» состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.11. Для работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка», осуществляющих образовательный процесс детей по основным и адаптированным программам:

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 69,633\%,$$

Стимулирующая часть определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 30,367\%,$$

Для работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка», осуществляющих присмотр и уход за детьми

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 76,8\%,$$

Стимулирующая часть определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 23,2\%,$$

где:

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка»,

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка»,

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка».

2.12. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка» включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.13.

ФОТ - фонд оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка»,

21,8% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

из них:

30,367 % для групп общего вида;

23,2% для групп по присмотру и уходу.

2.14. Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка» направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.15. Работникам структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка» производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.16. 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.

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

2.18. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений «Детский сад Лад», «Детский сад Сказка» распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

2.20. Ежемесячные надбавки за выслугу лет устанавливаются 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;

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

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

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

Разработка показателей и критериев эффективности работника должен определяться 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 своего 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»;

2.22. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области»;

Должностные оклады (оклады) работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению;

в Методике 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.

2.23. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования детей структурного подразделения Центр детского творчества «Пируэт» (далее СП ЦДТ «Пируэт») состоит из:

базовой части в размере 52,835% от фонда оплаты труда работников;

специальной части в размере 1,902% от фонда оплаты труда работников;

стимулирующей части в размере 45,263% от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников структурного подразделения «Пируэт» по штатному расписанию и по тарификации.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты, в том числе руководителю СП ЦДТ «Пируэт».

Норматив бюджетного финансирования в расчете на одного обучающегося в СП ЦДТ «Пируэт» исчисляется по формуле:

$Nбф - ФОТ + ФМО$,

где:

ФОТ – расходы по фонду оплаты труда в расчете на одного обучающегося;

ФМО – расходы на обеспечение учебного процесса в расчете на одного обучающегося.

Величина ФОТ определяется по формуле:

$ФОТ = а \times б / 18 \times с \times е \times в \times д \times 12 / н$,

где:

а – количество учебных часов в неделю в зависимости от образовательных программ;

б – средний должностной оклад педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой, фактически сложившийся по Самарской области, выплачиваемый за счет средств областного бюджета;

18 – количество педагогических часов на ставку;

с – коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда педагогических работников на величину расходов по оплате труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

е – коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда на величину специальной части фонда оплаты труда;

в – коэффициент увеличения базовой части и специальной части фонда оплаты труда на величину стимулирующей части фонда оплаты труда;

д – коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину отчислений по единому социальному налогу;

12 – количество месяцев в году;

н – наполняемость группы (объединения).

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

2.7. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

2.8. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами.

2.9. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

2.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни.

3.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации: (в расчете от базовой части заработной платы работника пропорционально его нагрузке):

№ п/п	Наименование доплаты	Размер
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда:	в соответствии со ст.147, 149 ТК РФ до 12%
	учителю химии;	до 12%
	лаборанту кабинета химии;	до 12%
	за работу с дисплеями ЭВМ;	до 12%
	младшему воспитателю, помощнику воспитателя	до 12%
	повару	до 12%
	кухонному рабочему	до 12 %
	рабочему по стирке белья	до 12 %
	специалист по охране труда и технике безопасности	до 12 %
2.	Доплаты за работу в ночное время	в соответствии со ст. 149 ТК РФ 35%
3.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
4.	За совмещение профессий (должностей)	в соответствии со ст. 151 ТК РФ
5.	Доплаты за сверхурочную работу	в соответствии со ст. 152 ТК РФ
6.	За исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	в соответствии со ст. 151 ТК РФ 100%
7.	За сложность, интенсивность и напряженность труда водителю автобуса и воспитателю (сопровождающему) школьных перевозок	25% от тарифной ставки (оклада)

3.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

3.9. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

3.10. Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

3.11. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.12. Размер доплат приказом директора может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования или отменен при ухудшении качества работы или невыполнение работником конкретного вида работ.

3.13. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного вида работ как основным работником, так и работающему по совместительству.

№ п/п	Наименование	Размер
Доплаты руководителям структурных подразделений		
1.	За методическое сопровождение молодых педагогов	до 25%
2.	За организацию работы по Гражданской обороне в структурном подразделении	До 25%
3.	За организацию работы по охране труда и пожарной безопасности в структурном подразделении	До 25%
4.	За активную и результативную организацию методической работы в педагогическом сообществе	До 25%
5.	За распространение опыта работы учреждения в статусе опорного образовательного учреждения	До 25%
6.	За подготовку и участие образовательного учреждения в городских, областных мероприятиях, посвященных знаменательным событиям и праздникам.	До 7500 руб.
7.	За проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	До 200 руб.
Доплаты работникам Учреждения		
1.	За расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ	до 100%
2.	За организацию методической и экспериментальной работы педагогов	до 50%
3.	За ведение экспериментальной или научно-методической работы педагогом в рамках деятельности опорной или экспериментальной площадки	До 15%
4.	За методическое сопровождение педагогической практики студентов педагогических профессиональных учреждений	До 20%
5.	За организацию и сопровождение работы по повышению квалификации кадров.	до 15%
6.	За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника	до 100%
7.	За наставничество, за методическое сопровождение молодых специалистов.	до 15%
8.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100%
9.	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности.	ст. 151 ТК РФ
10.	За проверку тетрадей:	
	учителям начальных классов;	до 6%
	учителям математики, русского языка и литературы;	до 6%
	учителям физики и химии, истории, географии, биологии;	до 3%
	учителям иностранного языка, ИКТ	до 3%
11.	За работу с родителями обучающихся	от 500 руб. до 2000
12.	За заведование предметными методическими объединениями	до 1800 руб.
13.	За использование в образовательном процессе новых образовательных и информационных технологий	до 1000руб.
14.	Доплата за сложность и напряженность в работе	до 100%

15.	Ответственному лицу за составление расписания учебных занятий, отвечающего санитарным требованиям и нормам	до 4000 руб.
16.	За выполнение особо важных поручений, которые требуют срочного исполнения	до 2000 руб.
17.	За эффективную работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и работу с Интернет ресурсами	до 7000 руб.
18.	За работу с электронной почтой	до 3000 руб.
19.	За ведение протоколов Управляющего совета	до 1500 руб.
20.	За ведение протоколов Педагогического совета	до 1500 руб.
21.	За эффективную работу с одаренными детьми	до 6000 руб.
22.	За качественную подготовку документов на экспертизу углубленного изучения отдельных предметов, образовательной программы	до 3000 руб.
23.	Организация работы педагогов, администрации школы, учащихся и родителей в системе АСУ РСО	до 1500 руб.
24.	За работу с официальными сайтами	до 100%
25.	Организация работы по защите прав субъектов персональных данных (в соответствии со ст.22 Федерального закона «О персональных данных»)	до 2000 руб.
26.	За ведение воинского учёта, работу с военкоматом	до 10%
27.	За организацию предпрофильного, углубленного обучения	до 50%
28.	Выполнение плана школьного контроля, плана воспитательной работы	до 30%
29.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	до 20%
30.	Организация и контроль школьных перевозок учащихся	до 5000 руб.
31.	Оформление тематических выставок. Высокая читательская активность обучающихся.	до 30% до 50%
32.	За работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	до 25%
33.	За работу в различных специализированных программах по бухгалтерскому учету и отчетности	до 10000 руб.
34.	За благоустройство и озеленение территории, помещений учреждения	до 1500 руб.
35.	За погрузку и разгрузку груза при его транспортировке	до 1500 руб.
36.	За увеличение площадей убираемой территории	до 100%
37.	За организацию и мониторинг школьных перевозок обучающихся	до 5000 руб.
38.	За разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений	до 1000 руб.
39.	За разработку программы развития учреждения, основной образовательной программы	до 3000 руб.
40.	За высокий уровень организации образовательного процесса	до 1000 руб.
41.	За организацию общественно-полезного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда.	до 1000 руб.
42.	Водителю школьного автобуса за стаж работы водителем автобуса: - от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - свыше 10 лет	100% 125% 150%
43.	Водителю школьного автобуса надбавки в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день: - от 41 до 70 км. - свыше 70 км.	125% 150%
44.	Подготовка презентационных материалов (буклетов, презентаций, стендов)	до 3000 руб.

45.	Исполнение функций специалиста по закупкам	до 15000 руб.
46.	Разработка школьных целевых программ (Программа развития, Программа инновационной деятельности, Образовательная программа, Программа энергосбережения и иные)	3000руб.
47.	Административно-хозяйственному персоналу и техническому персоналу за выполнение дополнительных работ по обслуживанию здания школы, за расширение зон обслуживания, за участие в ремонтных работах	1500 руб.
48.	Осуществление контроля за бесперебойной работой камер видеонаблюдения в дневное и ночное время.	До 3000 р.
49.	За внедрение профессиональных стандартов	До 2000 р.
Надбавки		
1.	За награды: - отраслевые «Заслуженный учитель РФ» - «Заслуженный работник образования Самарской области»	до 15% до 10%
2.	За внедрение новых методов бухгалтерского учёта, освоение и выполнение новых видов отчётности, финансовых документов	до 30%
3.	За экономию материальных и финансовых ресурсов	до 20%
4.	За сохранность школьного имущества.	до 20%
5.	За соблюдение сроков и качественную подготовку учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений.	до 50%
6.	За своевременное материально-техническое оснащение учебно-воспитательного процесса	до 10%
7.	За качественное обеспечение режима здоровья и безопасных условий труда, учёбы и поддержание хорошего санитарно-гигиенического состояния и порядка.	до 20%
8.	За качественный текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции и др. оборудования, механизмов с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ.	до 100%
9.	За эффективную подготовку учреждения к работе в экстренных ситуациях.	до 20%
10.	За техническое обслуживание автомобиля, мелкий ремонт, содержание автомобиля в удовлетворительном санитарном состоянии.	до 100%
11.	За работу с сайтом учреждения	до 5000 рублей
12.	Водителям автобуса за стаж работы на автобусе: - от 3 до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - свыше 10 лет. Водителю автобуса надбавка в зависимости от среднего количества км, проезжаемых школьным автобусом в день: - среднее количество километров составляет от 41 км до 70 км; - среднее количество километров превышает 70 км.	В связи с Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №267 «Об установлении отдельных расходов обязательств Самарской области» (с изменениями на 14 августа

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

- 4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения распределяется с учетом перечня показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, сроки действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, определены в соответствии с критериями, утвержденным Министерством образования и науки Самарской области (приложение № 1,2,3).
- 4.2. Распределение стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется комиссией на основе представления анализа результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа комиссии составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации Учреждения и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работника в пределах своей компетенции.
- 4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании

настоящего положения. Перечень критериев определяется и утверждается руководителем Учреждения.

- 4.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением министерства образования и науки Самарской области на основании документов Министерства образования и науки Самарской области.
- 4.5. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на оплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.
- 4.6. Критерии эффективности труда заместителей директора Учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются из действующих критериев оценки эффективности работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и учреждений дополнительного образования детей Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются директором Учреждения.
- 4.7. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ.
- 4.8. Размер стимулирующих выплат работникам осуществляются по критериям результативности профессиональной деятельности работников Учреждения.
- 4.9. Стимулирующая часть ФОТ для работников Учреждения устанавливается 1 раз в год (с 1 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года).
- 4.10. Каждый педагог (в школе) и сотрудник структурного подразделения заполняет карту критериев эффективности своего труда не позднее 25 августа каждого года.
- 4.11. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяет экспертная комиссия, назначенная директором Учреждения и одобренная педагогическим советом, утверждает баллы каждому работнику, что оформляется протоколом.
- 4.12. Экспертная комиссия осуществляет анализ представления результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. В случае установления существенных нарушений (искажения или недостоверная информация) представляет результат возвращения субъекту (администрации Учреждения) для исправления и доработки в 5-тидневный срок.
- 4.13. Экспертная комиссия на основании всех представлений административных материалов заполняет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, который вправе ознакомиться с оценкой комиссии собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.
- 4.14. С момента знакомства экспертной комиссией с оценочным листом, работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установления настоящего Положения или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.
- 4.15. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технических ошибок комиссия обязана принять меры для их устранения.
- 4.16. На основании произведенного расчета после знакомства работника с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается директору Учреждения.
- 4.17. На основании оформленного протокола директор Учреждения издает приказ о распределении стимулирующего фонда, который доводится до сведения работников Учреждения в недельный срок.
- 4.18. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
 - стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма учащихся (воспитанников) на уроках (занятиях) и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.

- 4.19. При приеме работника в порядке перевода из государственного бюджетного образовательного учреждения, по согласованию руководителей, стимулирующие выплаты производить на основании набранных баллов по листу оценивания с представлением портфолио с предыдущего места работы.
- 4.20. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала стимулирующие выплаты устанавливаются со дня приема на должность и согласно приказу директора Учреждения.
- 4.21. В критерии оценки профессиональной деятельности работника могут быть внесены изменения, дополнения не чаще 1 раза в год и должны быть доведены до сведения работников не позже 20 июня текущего года.

5. Порядок премирования

- 5.1. В случае экономии фонда оплаты труда учреждения, средства могут быть направлены на премирование работников Учреждения.
- 5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.
- 5.3. В Учреждении применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.
- 5.4. Решение о размере премирования принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.
- 5.5. Решение о премировании руководителя учреждения принимает руководитель Северо-Восточного управления образования и выплачивается на основании приказа Северо-Восточного управления образования в соответствии с данным положением.
- 5.6. Премия выплачивается работнику Учреждения до 100% от заработной платы:
- за высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в школе (ШСОКО);
 - за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
 - за подготовку и организацию работы по аттестации педагогических работников Учреждения,
 - за обеспечение своевременной курсовой подготовки педагогических работников;
 - за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно- исследовательской, творческой деятельности;
 - за высокие результаты в научно-методической работе
 - за организацию и проведение летней трудовой практики обучающихся;
 - за качественную организацию и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, культурно-развлекательных и спортивных мероприятий;
 - за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
 - за проведение косметического ремонта и оформление помещений для учебно-воспитательного процесса;
 - за подготовку учреждения к процедуре лицензирования, аттестации и аккредитации учреждения;
 - за качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, семинарах, конференциях, соревнованиях и т.п. поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
 - за подготовку учреждения к новому учебному году;
 - за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
 - в связи с праздничными датами: День учителя, Новый год, День защитника Отечества. Международный женский день и юбилейными датами работника Учреждения;
 - по итогам учебного и календарного года;
 - за оформление информационных стендов;
 - за подготовку и проведение праздников, показательных мероприятий;
 - за обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПин.
- Повару:
- За работу без замечаний, жалоб и штрафов;
- Бухгалтеру:
- За оперативное отслеживание изменений в Законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности;
 - За качественное оформления документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий.

- За качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности.

Делопроизводителю:

- За качественное и своевременное оформление личных дел обучающихся, сотрудников;
- за отсутствие нарушений в делопроизводстве при документарной проверке

Водителю:

- за работу без аварий и ДТП, нарушений ПДД;
- за подвоз обучающихся на конкурсы, олимпиады, соревнования и другие выездные мероприятия;
- за содержание автобуса в исправном техническом состоянии
- за сложность, интенсивность и напряженность труда - 25 % от ставки заработной платы.

Воспитателю (сопровождающему, ответственному за школьные перевозки):

- за высокий уровень дисциплины во время школьных перевозок;
- за организацию и мониторинг школьных перевозок.
- за сложность, интенсивность и напряженность труда - 25 % от ставки заработной платы

Техническому персоналу:

- За качественное обеспечение хозяйственного обслуживания школы.
- За подготовку здания к образовательному процессу, за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы.
- За обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН.
- За качественное благоустройство территории школы.
- За качественную подготовку школы к началу учебного года.
- За ответственное отношение к систематизации оборудования, контроль за дежурством сторожей по школе, подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года.

5.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

6. Порядок оказания материальной помощи

5.8. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

5.9. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей, родных братьев, сестер).

5.10. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.11. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения на основании приказа.

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

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога, подпись _____

Баллы _____

№ п/п	Критерии оценивания	№ Приложения	Макс-ное кол-во бал.	Само-оценка	Оценка комиссии
1. Позитивные результаты образовательной деятельности					
1.1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по каждому предмету имеет стабильно высокую (от 70% и выше) или позитивную динамику (возможно на основании внешних измерений): - стабильно высокая или позитивная динамика - 1 балл (за каждый класс)	Ведомости успеваемости, мониторинг АСУ	3 балла По одному предмету		
1.2	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации - 2 балла	Протоколы ОГЭ, ведомости успеваемости	2 балла		
1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации - 2 балла	Протоколы ЕГЭ, ведомости успеваемости	2 балла		
1.4	Результаты независимой оценки качества 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 - 2 балла - позитивная динамика в результатах обучающихся: - выше окружного уровня - 3 балла - выше регионального уровня - 4 балла	Протоколы ОГЭ, ЕГЭ, РКР, ВПР, работ ЦРО и т.п.	4 баллов		
1.5	Выступление педагога на конференциях, форумах, семинарах, публикации в СМИ и т.д (выше уровня образовательного учреждения): - городской уровень – 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный, межрегиональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень - 4 балла - международный уровень - 5 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы.	14 баллов		
1.6	Участие педагога в конкурсах (выставках) профессионального мастерства: - гимназический уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный, межрегиональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень - 4 балла	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы	10 баллов		

1.7	Наличие призового места у педагога , принимавшего участие в конкурсах (выставках) профессионального мастерства: - окружной уровень - 4 балла - региональный, межрегиональный уровень - 5 баллов - всероссийский уровень - 6 баллов	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы по учреждению, округу	15 баллов		
1.8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в период учебно-воспитательного процесса - 2 балла	Наблюдения комиссии, администрации	2 балла		
1.9	Отсутствие неуспевающих учащихся за учебный год - 2 балл	Мониторинг АСУ РСО, ведомости успеваемости	2 балл		
1.10	Участие педагога в организации и проведении государственной итоговой аттестации: - в качестве организатора – 3 балла (за один день работы на ППЭ) - в качестве руководителя ППЭ – 4 балла (за один день работы на ППЭ) - в качестве технического специалиста – 2 балла (за один день работы на ППЭ) - в качестве сопровождающего – 1 балл (за один день работы на ППЭ)	Приказ по ОУ	Баллы суммируются		
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся					
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету, организованных <u>на бесплатной основе</u> : - окружной уровень - 2 балла - региональный уровень - 3 балла	Приказ по учреждению. Список участников, заверенный зам директора по НМР	5 баллов		
2.2	Участие учащихся в конференциях организованных <u>на бесплатной основе</u> : - гимназический, городской уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень – 4 балла - международный уровень – 5 баллов	Приказ по учреждению. Список участников, заверенный зам директора по НМР	15 баллов		
2.3	Участие обучающихся в спортивных соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях, выставках : - гимназический уровень - 0,5 балла - городской уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный, межрегиональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень - 4 балла - международный уровень - 5 баллов .	Приказ по учреждению, округу, муниципалитету. Список участников, заверенный зам директора по НМР, ВР. Сертификаты, дипломы.	15,5 баллов		
2.4	Участие в Национальной образовательной программе «Интеллектуально-творческий потенциал России» : - наличие не менее 10 участников - 3 балла - наличие лауреатов - 4 балла - наличие победителей, призеров - 5 баллов	Сертификаты, грамоты, дипломы	12 баллов		
2.5	Участие в областной программе исследовательских проектов по науке и технике «ВЗЛЁТ» : - выход проекта в дистанционный рейтинг – 5	Информация из справочника, сертификаты, дипломы, грамоты.	21 балл		

	баллов (за 1 участника) - очная защита проекта – 7 баллов (за 1 участника) - призовое место на очной защите проекта – 9 баллов (за одного участника)				
2.6	Наличие социально значимых проектов обучающихся, выполненных под руководством педагога: - гимназический уровень – 1 балл - муниципальный уровень - 2 балла - окружной уровень - 3 балла - региональный уровень - 4 балла - всероссийский уровень - 5 баллов	Сертификаты, дипломы, приказ по учреждению, округу, протокол жюри, публикации в СМИ.	15 баллов		
2.7	Победители в конкурсе социально значимых проектах, выполненные под руководством педагога: - гимназический уровень – 2 балл - муниципальный уровень - 3 балла - окружной уровень – 4 балла - региональный, межрегиональный уровень - 5 баллов - всероссийский уровень - 6 баллов	Сертификаты, грамоты, дипломы, приказ по учреждению, округу.	20 баллов		
2.8	Победители и призеры в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе: - окружной уровень – 3 балла (за 1 чел.) - региональный уровень - 7 баллов (за 1 чел.)	Приказ по округу. Дипломы, грамоты	10 баллов (за 1 чел)		
2.9	Победители и призеры в конференциях организованных на бесплатной основе: - гимназический уровень - 1 балла (за 1 чел.) - городской - 2 балла (за 1 чел) - окружной уровень- 3 балла (за 1 чел.) - региональный уровень - 7 баллов (за 1 чел) - всероссийский уровень – 8 баллов (за 1 чел) - международный уровень – 9 баллов (за 1 чел)	Приказ по округу. Дипломы, грамоты	9 баллов (за человека)		
2.10	Победители и призеры в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках, организуемых на бесплатной основе: - гимназический уровень – 1 балл - городской уровень - 3 балла - окружной уровень – 4 балла - областной уровень - 5 балла - межрегиональный всероссийский, международный уровни – 6 баллов	Приказ по округу. Дипломы, грамоты	6 баллов		
2.11	Публикации в периодических изданиях, сборниках работ педагогов и работ учащихся, выполненных под руководством педагога: - гимназический уровень – 1 балл (за публикацию) - городской уровень – 2 балла (за публикацию) - окружной уровень - 3 балла (за публикацию) - региональный уровень - 4 баллов (за публикацию) - всероссийский, международный уровень – 5 баллов (за публикацию)	Копии публикаций	15 баллов		
2.12	Работа учителя в составе экспертов ГЭК	Копия приказов	2 балла		

	(государственной экзаменационной комиссии), ВПР, РКР 2 балла (за одну проверку)				
2.1 3	Участие педагога в жюри по проверке и оцениванию олимпиадных, конкурсных работ, проектов учащихся. 2 балла	Копия приказа, сертификат	2 балла		
2.1 4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: -на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл - на уровне области – 2 балла - на федеральном уровне – 3 балла	Уровень, наименование СМИ, название статьи, копии публикации	3 балла		
3. Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя					
3.1.	Охват детей от 25% и более , занятием в спортивных секциях или на базе других спортивных объединений в течение учебного года - 2 балла	Копии страниц классного журнала по занятости детей во внеурочной деятельности	2 балла		
3.2	Охват детей от 25% и более , занятием в непредметных кружках , творческих объединениях по интересам на базе ДШИ, ДК, «Пируэт» и т.д. в течение учебного года - 2 балла	Копии страниц классного журнала по занятости детей во внеурочной деятельности	2 балла		
3.3	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: 30% - 50% - 3 балла 51% - 79% - 6 баллов Более 80% - 9 баллов	Копии ведомостей по питанию за каждый месяц (по форме)	9 баллов		
3.4	Отсутствие учащихся, стоящих на учете - внутришкольном – 1 балл - в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних - 2 балла	Сводная ведомость зам директора по воспитательной работе	2 балла		
3.5	Отсутствие травматизма во время учебно-воспитательного процесса – 1 балл	Информация инженера по охране труда и технике безопасности	1 балл		
3.6	Отсутствие протоколов на обучающихся, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения – 2 балла	Сводная ведомость зам директора по воспитательной работе	2 балла		
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий					
4.1	Участие педагога в методической и экспериментальной работе по созданию (апробации) инноваций под руководством научного руководителя – до 10 баллов	Приказ по учреждению на участие в семинарах, открытых уроках, информация зам. директора по УВР	10 баллов		
4.2	Использование информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – 1 балл	Информация зам. директора по ИКТ.	1 балл		
4.3	Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, лаборатории, экскурсии на предприятия и др.) - 2 балла	Приказы по учреждению, копии фотодокументов, билетов.	2 балла		
4.4	Организация и сопровождение выездных	Приказ по учреждению	2 балла		

	обучающих семинаров с учащимися - 2 балла				
4.5	Участие педагогов в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, вебинар, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса – 1 балл	Информация зам. директора по ИКТ.	1 балл		
4.6	Выполнение функций руководителя окружного Учебно-методического Объединения (УМО)	Копия приказа, письма-приглашения, распоряжения	3 балла		
4.7.	Разработка программ 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, задействованной в подготовке портфолио.	3 балла		
4.8.	Работа в комиссии по проверке портфолио при установлении квалификационной категории педагогическим работникам по должности «учитель», на поощрение денежной премией, по проверки портфолио долгосрочных воспитательных проектов.	Вызов из СИПКРО, приказ по ОУ.	3 балла		

Руководитель МО (подпись, расшифровка подписи):

Председатель комиссии (подпись, расшифровка подписи):

Члены комиссии (подписи, расшифровка подписей):

С результатами проверки ознакомлен(а) ознакомлен: _____

_____ (дата) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Критерии оценки эффективности работы педагога-психолога

№ 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)	
	Итого		
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
	Итого		
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
	Итого		

Критерии оценки эффективности работы секретаря учебной части

№ 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
	Итого		15

Критерии оценки эффективности работы заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения.	Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	1
		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
	Итого		12

Критерии оценки эффективности работы сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
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	1

		неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	
		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
	Итого		17

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
	Итого		11

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
	Итого	14

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
	Итого	15

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников СП «Детский сад Сказка», «Детский сад Лад»

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя структурного подразделения

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<i>1. Результаты выполнения требований ФГОС по дошкольному образованию по высокому и среднему уровню (в среднем по учреждению):</i>	
	менее 50%	0
	50-64%	1
	65- 75%	2
	свыше 75%	3
	<i>2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня):</i>	
	уровень образовательного учреждения	0,5
	муниципальный уровень	1
	окружной уровень	1,5
	региональный уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
	международный уровень	3
	<i>3. Наличие призовых мест в очных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня) за одного призера</i>	
	муниципальный уровень	0,5
	окружной уровень	1
	региональный уровень	1,5
	<i>4. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по дошкольному отделению):</i>	
	менее 50%	0
	50-70%	0,5
	свыше 70%	1
	<i>5. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения:</i>	
	муниципальный уровень	0,5
	окружной уровень	1
	региональный уровень	1,5
	всероссийский уровень	2
	международный уровень	3
	<i>6. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением:</i>	
	муниципальный уровень	1
	окружной уровень	1,5
	региональный уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
	международный уровень	3
	<i>7. Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:</i>	
	муниципальный уровень	1
	окружной уровень	1,5
	региональный уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
	международный уровень	3
	<i>8. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий:</i>	
	муниципальный уровень	1
	окружной уровень	1,5
	региональный уровень	2
	всероссийский уровень	2,5

	международный уровень	3
	9. Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией:	
	1-2 направления	1
	3-4 направления	2
	5 направлений и более	3
	10. Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов):	
	окружной уровень	1
	региональный уровень	2
	11. Разработка и реализация педагогических проектов	1
	12. Разработка и реализация авторских программ	1
	13. Участие в инновационной деятельности	1
	14. Участие и проведение культурно-массовых мероприятий	1
	15. Участие в социально-значимых акциях, проектах	1
	16. Организация работы по оформлению детских площадок (участков) и детского опытно-экспериментального участка (огорода)	1
	17. Организация профсоюзной работы в учреждении	2
	18. Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников (от имени родителей, сотрудников учреждения)	
	городской уровень	1
	окружной уровень	1,5
	областной уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
Общее количество баллов по критерию 1:		79
Критерий 2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	1. Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах:	2
	2. Положительная динамика коррекционно-развивающего обучения:	
	менее 50%	1
	50-59%	2
	свыше 60%	3
	3. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	2
	4. Заболеваемость воспитанников:	
	снижение	1
	стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников по учреждению	2
	5. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1
	6. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
Общее количество баллов по критерию 2:		15
Критерий 3. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	1. Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1
	2. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении:	
	положительная динамика	1
	показатель выше среднего по муниципальному образованию	2
	3. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	2
	4. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1
	5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм	1

	физиологического питания	
Общее количество баллов по критерию 3:		11
Критерий 4. Эффективность труда работника	1. Участие руководителя структурного подразделения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп:	
	на уровне образовательного округа	1
	на региональном уровне и выше	2
	2. Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения	2
	3. Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	2
	4. Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно Уставу) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития	3
	5. Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	1
	6. Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1
	7. Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов:	
	от 10% до 20% от общего числа	1
	20 % и более	2
	8. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1
	9. Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора	1
	10. Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста)	(-1)
	11. Оборудование, поставленное (приобретенное) за счёт средств внебюджетных средств используется с момента поставки в учреждение	3
Общее количество баллов по критерию 4:		20(-1)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя, методиста

Критерии	Показатели	Максимальный балл	
Критерий 1. Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	1. Уровни освоения детьми образовательных областей по высокому и среднему уровню:		
	менее 50%	0	
	50-64%	1	
	65-75%	2	
	свыше 75%	3	
	2. Умение качественно проектировать и моделировать учебно-воспитательный процесс, внедрение новых технологий в структурном подразделении	2	
	3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня):	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	2
	региональный уровень	1,5	3
	всероссийский уровень	2	4
	международный уровень	2,5	5
	3. Наличие призовых мест в очных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня) за одного призера	заочно	очно
	муниципальный уровень	0,25	1

окружной уровень	0,5	2
региональный уровень	1	3
всероссийский уровень	1,5	4
международный уровень	2	5
<i>4. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по дошкольному отделению):</i>		
менее 50%		0
50-70%		0,5
свыше 70%		1
<i>5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</i>		
муниципальный уровень		0,5
окружной уровень		1
региональный уровень		1,5
всероссийский уровень		2
международный уровень		3
<i>6. Очное выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических часах, педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.:</i>		
уровень образовательного учреждения		0,5
муниципальный уровень		1
окружной уровень		1,5
региональный уровень		2
всероссийский уровень		2,5
международный уровень		3
<i>7. Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства, наличие призовых мест:</i>		
уровень образовательного учреждения		0,5
муниципальный уровень		1
окружной уровень		1,5
региональный уровень		2
<i>8. Применение современных образовательных технологий:</i>		
ИКТ		1
здоровьесберегающие технологии		1
ведение собственной страницы, действующего сайта, блога в сети Интернет (скриншот мероприятия)		1
<i>9. Разработка и участие в реализации педагогических проектов</i>		1
<i>10. Разработка и реализация авторских программ</i>		1
<i>11. Организация инновационной деятельности в учреждении</i>		1
<i>12. Наличие программы по самообразованию</i>		0,5
<i>13. Представление результатов по программе самообразования</i>		1
<i>14. Прохождение курсовой подготовки с целью повышения уровня самообразования:</i>		
хозрасчетные курсы		2
<i>15. Участие и организация культурно-массовых мероприятий</i>		1
<i>16. Участие в социально-значимых акциях, проектах</i>		1
<i>17. Участие в субботниках, организованных учреждением</i>		1
<i>18. Организация работы по оформлению детских площадок (участков)</i>		1
<i>19. Организация работы на опытно-экспериментальном участке (огороде)</i>		1
<i>20. Создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним</i>		2
<i>21. Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией</i>		1
<i>22. Организация профсоюзной работы в учреждении</i>		2
<i>23. Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников (от имени родителей, сотрудников учреждения)</i>		
городской уровень		1
окружной уровень		1,5
областной уровень		2
всероссийский уровень		2,5
<i>24. Своевременное оформление документации:</i>		
Программа развития учреждения		1,5
Годовой план воспитательно-образовательной работы учреждения		1

	Электронный журнал (АСУ РСО)	1
	Мониторинговые исследования	1,5
	Отчет о проведенной работе	1
	<i>25. Не своевременное представление отчетной документации:</i>	
	Программа развития учреждения	-0,5
	Годовой план воспитательно-образовательной работы учреждения	-0,5
	Электронный журнал (АСУ РСО)	-0,5
	Мониторинговые исследования	-0,5
	Отчет о проведенной работе	-0,5
Общее количество баллов по критерию 1:		
Критерий 2. Сложность контингента	1. Наличие двух возрастов	1
	2. Наличие детей-инвалидов и организация работы с ними	2
	3. Организация работы по сопровождению воспитанников из социально-неблагополучных семей	1
	4. Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	3
	5. Превышение плановой наполняемости	1
Общее количество баллов по критерию 2:		8
Критерий 3. Обеспечение высокой посещаемости	1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	2
	2. Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы ДОО:	
	от 70% до 75%	1
	75 % и более	2
	3. Заболеваемость воспитанников:	
	снижение заболеваемости	1
	уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	2
Общее количество баллов по критерию 3:		6
Критерий 4. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения	1
	2. Участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 4:		3

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

Критерии	Показатели	Максимальный балл	
Критерий 1. Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	1. Уровни освоения детьми образовательных областей по высокому и среднему уровню:		
	менее 50%	0	
	50-64%	1	
	65-75%	2	
	свыше 75%	3	
	2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня):	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	2
	региональный уровень	1,5	3
	всероссийский уровень	2	4
	международный уровень	2,5	5
	3. Наличие призовых мест в очных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня)	заочно	очно
	муниципальный уровень	0,25	1
	окружной уровень	0,5	2
	региональный уровень	1	3
	всероссийский уровень	1,5	4

международный уровень	2	5
4. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по дошкольному отделению):		
менее 50%	0	
50-70%	0,5	
свыше 70%	1	
5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:		
муниципальный уровень	0,5	
окружной уровень	1	
региональный уровень	1,5	
всероссийский уровень	2	
международный уровень	3	
6. Очные выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических часах, педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.:		
уровень образовательного учреждения	0,5	
муниципальный уровень	1	
окружной уровень	1,5	
региональный уровень	2	
всероссийский уровень	2,5	
международный уровень	3	
7. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
муниципальный уровень	0,5	1
окружной уровень	1	1,5
региональный уровень	1,5	2
всероссийский уровень	2	2,5
международный уровень	2,5	3
8. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
муниципальный уровень	0,5	1
окружной уровень	1	1,5
региональный уровень	1,5	2
9. Применение современных образовательных технологий:		
ИКТ	1	
здоровьесберегающие технологии	1	
компетентностно-личностно-ориентированные технологии	1	
другие	1	
ведение собственной страницы, действующего сайта, блога в сети Интернет (скриншот мероприятия)	1	
10. Качественное проведение мероприятий с участием родителей:		
участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в учреждении от 40% родителей и выше	1	
родительские собрания с показом занятий с детьми	1	
11. Информационно-коммуникативная связь с родителями:		
оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в тематических уголках	1	
12. Самостоятельная разработка и реализация педагогических проектов		
1,5		
13. Являлся участником общего или группового проекта		
1		
14. Самостоятельная разработка и реализация авторских программ		
1		
15. Реализация авторских программ		
0,5		
16. Участие в инновационной деятельности		
1		
17. Наличие программы по самообразованию		
0,5		
18. Представление результатов по программе самообразования		
1		
20. Прохождение курсовой подготовки с целью повышения уровня самообразования:		
хозрасчетные курсы	2	
21. Эффективная организация предметно-развивающей среды согласно ФГОС,		

	<i>требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемым образовательным программам:</i>	
	наличие и оснащение тематических центров	1
	изготовление наглядного и раздаточного материала	1
	обновление содержания стендов в группе	1
	22. Участие и проведение культурно-массовых мероприятий	1
	23. Участие в социально-значимых акциях, проектах	1
	24. Участие в субботниках, организованных учреждением	1
	25. Организация работы по оформлению детских площадок (участков)	1
	26. Организация работы на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1
	27. Создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	28. Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	1
	29. Организация профсоюзной работы в учреждении	2
	30. Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников (от имени родителей, сотрудников учреждения)	
	городской уровень	1
	окружной уровень	1,5
	областной уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
	31. Своевременное оформление документации:	
	Рабочие программы	1,5
	Планы воспитательно-образовательной работы	1
	Электронный журнал (АСУ РСО)	1
	Табель посещаемости	0,5
	Мониторинговые исследования	1,5
	Отчет о проведенной работе	1
	Отсутствие задолженности по родительской плате за учебный год	0,5
	32. Не своевременное представление отчетной документации:	
	Рабочие программы	-0,5
	Планы воспитательно-образовательной работы	-0,5
	Электронный журнал (АСУ РСО)	-0,5
	Табель посещаемости	-0,5
	Наличие задолженности по родительской плате в учебном году	-0,5
	Мониторинговые исследования	-0,5
	Отчет о проведенной работе	-0,5
Общее количество баллов по критерию 1:		
Критерий 2. Сложность контингента	1. Наличие двух возрастов	2
	2. Наличие детей-инвалидов и организация работы с ними	2
	3. Педагогическое и психологическое сопровождение воспитанников из социально-неблагополучных семей	1
	4. Разработка и применение ИПР для детей с ОВЗ:	
	менее 5чел.	1
	5-10 чел.	2
	более 10ч	3
	5. Превышение плановой наполняемости	1
Общее количество баллов по критерию 2:		9
Критерий 3. Обеспечение высокой посещаемости	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей.	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.).	3
Общее количество баллов по критерию 3:		4

Критерий 4. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0,5
	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	0,5
	Участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
	Участие в работе комиссий и общественной деятельности в ДОО	1
Общее количество баллов по критерию 4:		4

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по физкультуре

Критерии	Показатели	Максимальный балл	
Критерий 1. Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно- образовательный процесс	<i>1. Уровни освоения детьми образовательных областей по высокому и среднему уровню:</i>		
	менее 50%	0	
	50-64%	1	
	65-75%	2	
	свыше 75%	3	
	<i>2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня):</i>	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	2
	региональный уровень	1,5	3
	всероссийский уровень	2	4
	международный уровень	2,5	5
	<i>3. Наличие призовых мест в очных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня)</i>	заочно	очно
	муниципальный уровень	0,25	1
	окружной уровень	0,5	2
	региональный уровень	1	3
	всероссийский уровень	1,5	4
	международный уровень	2	5
	<i>4. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по дошкольному отделению):</i>		
	менее 50%	0	
	50-70%	0,5	
	свыше 70%	1	
	<i>5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</i>		
	муниципальный уровень	0,5	
	окружной уровень	1	
	региональный уровень	1,5	
	всероссийский уровень	2	
	международный уровень	3	
	<i>6. Очные выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических часах, педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.:</i>		
	уровень образовательного учреждения	0,5	
	муниципальный уровень	1	
	окружной уровень	1,5	
	региональный уровень	2	
	всероссийский уровень	2,5	
	международный уровень	3	
	<i>7. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:</i>	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	1,5
	региональный уровень	1,5	2
	всероссийский уровень	2	2,5

международный уровень	2,5	3
8. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
муниципальный уровень	0,5	1
окружной уровень	1	1,5
региональный уровень	1,5	2
9. Применение современных образовательных технологий:		
ИКТ	1	
здоровьесберегающие технологии	1	
компетентностно-личностно-ориентированные технологии	1	
другие	1	
ведение собственной страницы, действующего сайта, блога в сети Интернет (скриншот мероприятия)	1	
10. Качественное проведение мероприятий с участием родителей:		
организация родителей для участия в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОУ (от 40% родителей и выше)	1	
участие в родительских собраниях с показом совместной деятельности с детьми	1	
высокая посещаемость родителей на родительских собраниях (85-100% родителей)	1	
оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в тематических уголках	1	
11. Самостоятельная разработка и реализация педагогических проектов	1	
12. Самостоятельная разработка и реализация авторских программ	1	
13. Участие в инновационной деятельности	1	
14. Наличие программы по самообразованию	0,5	
15. Представление результатов по программе самообразования	1	
16. Прохождение курсовой подготовки с целью повышения уровня самообразования:		
хозрасчетные курсы	2	
17. Эффективная организация предметно-развивающей среды согласно ФГОС, реализуемым образовательным программам:		
изготовление нестандартного оборудования	1	
наглядного и раздаточного материала для совместной деятельности с детьми	1	
18. Участие и проведение культурно-массовых мероприятий	1	
19. Участие в социально-значимых акциях, проектах	1	
20. Участие в субботниках, организованных учреждением	1	
21. Организация работы по оформлению детских площадок (участков)	1	
22. Организация работы на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1	
23. Создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2	
24. Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	1	
25. Организация профсоюзной работы в учреждении	2	
26. Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников (от имени родителей, сотрудников учреждения)		
городской уровень	1	
окружной уровень	1,5	
областной уровень	2	
всероссийский уровень	2,5	
27. Своевременное оформление документации:		
Рабочие программы	1,5	
Годовой план воспитательно-образовательной работы	1	
Мониторинговые исследования	1,5	
Отчет о проведенной работе	1	
28. Не своевременное представление отчетной документации:		

	Рабочие программы	-0,5
	Годовой план воспитательно-образовательной работы	-0,5
	Мониторинговые исследования	-0,5
	Отчет о проведенной работе	-0,5
Общее количество баллов по критерию 1:		
Критерий 2. Сложность контингента	<i>1. Положительная динамика коррекционно-развивающего обучения:</i>	
	менее 50%	1
	50-59%	2
	60% и более	3
	<i>2. Разработка и применение ИПР для детей с ОВЗ:</i>	
	менее 5чел.	1
	5-10 чел.	2
	более 10ч	3
Общее количество баллов по критерию 2:		6
Критерий 3. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>1. Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций</i>	1
	<i>2. Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности</i>	0,5
	<i>3. Наличие детей с отклонением в здоровье и результативность работы с ними</i>	1
	<i>4. Участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории</i>	2
	Общее количество баллов по критерию 3:	4,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

Критерии	Показатели	Максимальный балл	
Критерий 1. Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно- образовательный процесс	<i>1. Уровни освоения детьми образовательных областей по высокому и среднему уровню:</i>		
	менее 50%	0	
	50-64%	1	
	65-75%	2	
	свыше 75%	3	
	<i>2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня):</i>	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	2
	региональный уровень	1,5	3
	всероссийский уровень	2	4
	международный уровень	2,5	5
	<i>3. Наличие призовых мест в очных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня)</i>	заочно	очно
	муниципальный уровень	0,25	1
	окружной уровень	0,5	2
	региональный уровень	1	3
	всероссийский уровень	1,5	4
	международный уровень	2	5
	<i>4. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по дошкольному отделению):</i>		
	менее 50%	0	
	50-70%	0,5	
	свыше 70%	1	
	<i>5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</i>		
	муниципальный уровень	0,5	
	окружной уровень	1	
	региональный уровень	1,5	
	всероссийский уровень	2	

международный уровень	3	
6. Очные выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических часах, педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.:		
уровень образовательного учреждения	0,5	
муниципальный уровень	1	
окружной уровень	1,5	
региональный уровень	2	
всероссийский уровень	2,5	
международный уровень	3	
7. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
муниципальный уровень	0,5	1
окружной уровень	1	1,5
региональный уровень	1,5	2
всероссийский уровень	2	2,5
международный уровень	2,5	3
8. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
муниципальный уровень	0,5	1
окружной уровень	1	1,5
региональный уровень	1,5	2
9. Применение современных образовательных технологий:		
ИКТ	1	
здоровьесберегающие технологии	1	
компетентностно-личностно-ориентированные технологии	1	
другие	1	
ведение собственной страницы, действующего сайта, блога в сети Интернет (скриншот мероприятия)	1	
10. Качественное проведение мероприятий с участием родителей:		
участие родителей в совместных праздниках с детьми – менее 60% родителей	1	
60-79% родителей	2	
высокая посещаемость 80-100% родителей	3	
оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в тематических уголках	1	
11. Самостоятельная разработка и реализация педагогических проектов	1	
12. Самостоятельная разработка и реализация авторских программ	1	
13. Участие в инновационной деятельности	1	
14. Наличие программы по самообразованию	0,5	
15. Предоставление результатов по программе самообразования	1	
16. Прохождение курсовой подготовки с целью повышения уровня самообразования:		
хозрасчетные курсы	2	
17. Эффективная организация предметно-развивающей среды согласно ФГОС, реализуемым образовательным программам:		
изготовление нестандартного музыкального оборудования	1	
наглядного материала	1	
18. Участие и проведение культурно-массовых мероприятий	1	
19. Участие в социально-значимых акциях, проектах	1	
20. Участие в субботниках, организованных учреждением	1	
21. Организация работы по оформлению детских площадок (участков)	1	
22. Организация работы на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1	
23. Создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2	
24. Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией	1	
25. Организация профсоюзной работы в учреждении	2	

	26. Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников (от имени родителей, сотрудников учреждения)	
	городской уровень	1
	окружной уровень	1,5
	областной уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
	27. Своевременное оформление документации:	
	Рабочие программы	1,5
	Годовой план воспитательно-образовательной работы	1
	Мониторинговые исследования	1,5
	Отчет о проведенной работе	1
	28. Не своевременное представление отчетной документации:	
	Рабочие программы	-0,5
	Годовой план воспитательно-образовательной работы	-0,5
	Мониторинговые исследования	-0,5
	Отчет о проведенной работе	-0,5
	Общее количество баллов по критерию 1:	
Критерий 2. Сложность контингента	1. Положительная динамика коррекционно-развивающего обучения:	
	менее 50%	1
	50-59%	2
	60% и более	3
	2. Разработка и применение ИПР для детей с ОВЗ:	
	менее 5чел.	1
	5-10 чел.	2
	более 10ч	3
Общее количество баллов по критерию 2:		6
Критерий 3. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	2. Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	0,5
	3. Участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
	Общее количество баллов по критерию 3:	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога

Критерии	Показатели	Максимальный балл	
Критерий 1. Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно- образовательный процесс	1. Уровни освоения детьми образовательных областей по высокому и среднему уровню:		
	менее 50%	0	
	50-64%	1	
	65-75%	2	
	свыше 75%	3	
	2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня):	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	2
	региональный уровень	1,5	3
	всероссийский уровень	2	4
	международный уровень	2,5	5
	3. Наличие призовых мест в очных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня)	заочно	очно
	муниципальный уровень	0,25	1
	окружной уровень	0,5	2
	региональный уровень	1	3
	всероссийский уровень	1,5	4
	международный уровень	2	5
	4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по		

	распространению педагогического опыта:		
	муниципальный уровень	0,5	
	окружной уровень	1	
	региональный уровень	1,5	
	всероссийский уровень	2	
	международный уровень	3	
	5. Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах, методических часах, педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и т.п.:		
	уровень образовательного учреждения	0,5	
	муниципальный уровень	1	
	окружной уровень	1,5	
	6. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	1,5
	региональный уровень	1,5	2
	всероссийский уровень	2	2,5
	международный уровень	2,5	3
	7. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:	заочно	очно
	уровень образовательного учреждения	0,25	0,5
	муниципальный уровень	0,5	1
	окружной уровень	1	1,5
	региональный уровень	1,5	2
	8. Применение современных образовательных технологий:		
	ИКТ	1	
	здоровьесберегающие технологии	1	
	компетентностно-личностно-ориентированные технологии	1	
	другие	1	
	ведение собственной страницы, действующего сайта, блога в сети Интернет (скриншот мероприятия)	1	
	9. Качественное проведение мероприятий с участием родителей:		
	участие родителей в совместных праздниках с детьми - менее 60% родителей	1	
	60-79% родителей	2	
	высокая посещаемость 80-100% родителей	3	
	оформление фотоотчётов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в тематических уголках	1	
	10 Самостоятельная разработка и реализация педагогических проектов	1	
	11. Самостоятельная разработка и реализация авторских программ	1	
	12. Участие в инновационной деятельности	1	
	13. Наличие программы по самообразованию	0,5	
	14. Представление результатов по программе самообразования	1	
	15. Прохождение курсовой подготовки с целью повышения уровня самообразования:		
	хозрасчетные курсы	2	
	16. Эффективная организация предметно-развивающей среды согласно ФГОС, реализуемым образовательным программам:		
	изготовление и обновление нестандартного оборудования	1	
	наглядного и раздаточного материала	1	
17. Участие и проведение культурно-массовых мероприятий	1		
18. Участие в социально-значимых акциях, проектах	1		
19. Участие в субботниках, организованных учреждением	1		
20. Организация работы по оформлению детских площадок (участков)	1		
21. Организация работы на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1		
22. Создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2		
23. Участие в конкурсах, организованных профсоюзной	1		

	организацией	
	24. Организация профсоюзной работы в учреждении	2
	25. Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников (от имени родителей, сотрудников учреждения)	
	городской уровень	1
	окружной уровень	1,5
	областной уровень	2
	всероссийский уровень	2,5
	26. Своевременное оформление документации:	
	Рабочие программы	1,5
	Годовой план воспитательно-образовательной работы	1
	Мониторинговые исследования	1,5
	Отчет о проведенной работе	1
	27. Не своевременное представление отчетной документации:	
	Рабочие программы	-0,5
	Годовой план воспитательно-образовательной работы	-0,5
	Мониторинговые исследования	-0,5
	Отчет о проведенной работе	-0,5
Общее количество баллов по критерию 1:		
Критерий 2. Сложность контингента	1. Положительная динамика коррекционно-развивающего обучения:	
	менее 50%	1
	50-59%	2
	60% и более	3
	2. Разработка и применение ИПР для детей с ОВЗ:	
	менее 5чел.	1
	5-10 чел.	2
	более 10ч	3
	3. Наличие детей-инвалидов и организация работы с ними	2
	4. Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ПМП консилиума)	3
	5. Превышение плановой наполняемости	1
	6. Результативность организации адаптационного периода воспитанников	1
Общее количество баллов по критерию 2:		19
Критерий 3. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	2. Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	0,5
	3. Оценка эффективности и качества образовательной услуги родителями:	
	менее 59% родителей	1
	60-79% родителей	2
	80-100%	3
	4. Участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 3:		9,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. Обеспечение высокой посещаемости	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы ДОО:	
	от 70% до 75%	1
	75 % и более	2
	Заболеваемость воспитанников:	
	снижение заболеваемости	1
	уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	2
	Наличие детей-инвалидов и организация работы с ними	2

	<i>Использование в работе электронных программ (питание – 1 балл, посещаемость – 1 балл)</i>	2
	Общее количество баллов по критерию 1:	10
Критерий 2. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Отсутствие замечаний по выполнению плана профилактических прививок</i>	2
	<i>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</i>	2
	<i>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>	1
	<i>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</i>	2
	<i>Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности</i>	0,5
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 2:		12,5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности (помощника) младшего воспитателя

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. Обеспечение высокой посещаемости	<i>Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе:</i> 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.).	3
	<i>Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей</i>	3
	Общее количество баллов по критерию 1:	6
Критерий 2. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Превышение плановой наполняемости</i>	1
	<i>Наличие двух возрастов</i>	2
	<i>Наличие детей-инвалидов</i>	2
	Общее количество баллов по критерию 2:	5
Критерий 3. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Творческий подход к созданию комфортных условий в группе</i>	2
	<i>Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности</i>	2
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	организация работы по оформлению детских площадок (участков)	1
	организация работы на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2

	участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 3:		11

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении</i>	3
	<i>Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий</i>	1
	<i>Работа в АСУ РСО</i>	2
	<i>Работа с электронной очередью</i>	2
	<i>Работа по комплектованию будущих первоклассников</i>	1
	<i>Своевременное предоставление важных отчетов</i>	3
	<i>Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу</i>	3
	<i>Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)</i>	5
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 1:		25

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Создание комфортных условий для бесперебойного, безаварийного функционирования структурного подразделения</i>	5
	<i>Образцовое ведение работы по охране труда и пожарной безопасности</i>	3
	<i>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству и хранения продуктов питания в структурном подразделении</i>	3
	<i>Отсутствие замечаний по итогам ревизий, отчетной документации</i>	2
	<i>Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала</i>	2
	<i>Организация работы по списанию материалов</i>	2
	<i>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>	2
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	Общее количество баллов по критерию 1:	22

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. За качество (эффективность	<i>Создание условий для сохранения здоровья детей:</i>	
	качественные рациональные способы приготовления детского питания	2
	<i>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм</i>	1

труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>физиологического питания</i>	
	<i>Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора к организации и качеству питания</i>	3
	<i>Творческое отношение к приготовлению блюд, качественная работа по содержанию помещений пищеблока в санитарном состоянии</i>	2
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 1:		13

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастаняши, рабочего по стирке белья и ремонту спецодежды

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Отсутствие замечаний к качеству стирки белья</i>	3
	<i>Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря</i>	2
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
	Общее количество баллов по критерию 1:	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа, вахтера, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии	Показатели	Максимальный балл
Критерий 1. За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства</i>	1
	<i>Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, в праздничные и выходные дни</i>	2
	<i>Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации</i>	1
	<i>Образцовое содержание состояния энергетического и коммунального хозяйства</i>	1
	<i>Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников</i>	2
	<i>Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии</i>	3
	<i>Участие в проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:</i>	
	участие в социально-значимых акциях, проектах	0,5
	участие в субботниках, организованных учреждением	0,5
	создание цветников на земельном участке ДОО и творческий подход к ним	2
	участие в ремонте помещений учреждения и работе по благоустройству территории	2
Общее количество баллов по критерию 1:		15

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования СП ЦДТ «Пируэт»

ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призов)				
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):			
	до 25%	0,5		
	25-35%	1		
	36-45%	2		
	46-55%	3		
	56-65%	4		
	66-75%	5		
	76-85%	6		
1.1.2	Наличие победителей и призеров в заочной форме (дистанционные конкурсы) участия в конкурсных мероприятиях по уровням за 1 ребенка 1 раз (по утверждению СВУ в Всероссийских и Международных):			
	- областной;	0,5		
	- российский;	1		
	- международный	2		
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	3		
	- международный	4		
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	8		

	и имеет 2 внешние рецензии).			
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 (свободные, сборные группы не за счет учреждения)			
	- до 80%;	1		
	- не менее 90 %;	2		
	- свыше 90 %	3		
1.9	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) ОЧНАЯ ФОРМА			
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	или наличие призовых мест в зависимости от уровня:			
	- городской;	2		
	- окружной;	3		
	- областной;	5		
	- всероссийский.	7		
1.9.3	Личное участие (соавторство) в конкурсе дополнительных образовательных программ в зависимости от уровня:			
	- городской;	1		
	- окружной;	2		
	- областной;	4		
	- всероссийский	6		
1.9.4	Личное участие (соавторство) в других конкурсах в зависимости от уровня: ОЧНАЯ ФОРМА			
	- городской;	1		
	- окружной;	2		
	- областной;	4		
	- всероссийский и международный	6		
1.9.5	или наличие призовых мест в зависимости от уровня:			
	- городской;	2		
	- окружной;	4		
	- областной;	6		
	- всероссийский или международный.	8		
1.10	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.			
1.10.1	За одно выступление на уровне:			
	- учреждения;	0,5		
	- городской;	1		
	- окружной, зональный;	2		
	- областной;	3		
	- всероссийский	5		

1.10.2	Участие педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий (за каждое) на уровне:			
	- городской;	1		
	- районный;	2		
	- окружной, зональный;	3		
	- областной;	4		
	- всероссийский	5		
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	Организация 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 призовых мест в конкурсах социальных проектов на уровнях:			
	- городской;	1		
	- окружной, зональный;	2		
	- областной;	3		
	- всероссийский	5		
	ИТОГО по критерию			
Критерий 2. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий				
2.1	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, медиа- и библиотеки, квалифицированных специалистов и др.)	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) УТВЕРЖДЕННАЯ	1		
2.2.2	Наличие публикаций методической продукции (за каждый вид кроме образовательной программы и УМК) на уровнях:			
	- Городской;	1		
	- Окружной;	2		
	- Областной;	3		
	- Всероссийский	4		
2.2.3	Наличие публикаций о социально-значимой деятельности 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):			
	- 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»: (очная форма)			
	36 часов;	1		
	до 72 часов;	2		
	100 часов;	3		
	Свыше 100 часов	4		
2.2.6	Личный вклад педагога в развитие дополнительного образования по направленности (за каждую): ОЧНАЯ ФОРМА			
	- городской;	1		
	- областной;	2		
	- всероссийский;	3		
	- международный.	4		
2.3	Качественное ведение рабочей документации			
2.3.1	Предоставление документов и журнала учета работы детских и юношеских объединений:			
	- не своевременное;	-1		
	- своевременное	1		
2.4	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		
	ИТОГО по критерию			
Критерий 3. Организация и проведение массовых мероприятий				
3.1	Организация и проведение массовых мероприятий (концертов, профильных смен, учебно-тренировочных сборов, соревнований:			
	- Учреждение (0,5 б за каждое мероприятие);	0,5		
	- 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		
	ИТОГО по критерию (MAX 127)			
	ИТОГО			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста по учебно-воспитательной работе СП ЦДТ «Пируэт»

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис
Критерий 1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)				
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;	3		

	областной; всероссийский	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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.				
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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 3. Результаты участия работника в социально значимых				
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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 4. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий				
4.1	Ведение личного сайта (по деятельности)	1		

	ИТОГО по критерию:			
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства				
5.1	Разработка методической продукции (за каждый вид, кроме образовательной программы и УМК) на уровнях: учреждения; областной; окружной; всероссийском	1 2 3		
5.2	Наличие публикаций методической продукции (за каждое, кроме программы и УМК) на уровнях: городской; областной; всероссийский	1 2 3		
5.3	Наличие публикаций о социально-значимой деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской и окружной; областной; всероссийский	1 2 3		
5.4	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (программа и УМК) (за каждого ПДО) по уровням: - учреждения; - областной; всероссийский	1 2 3		
5.5	Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории по итогам аттестации: 20-40% 41-55% 56-70% 71% и более	0,5 1 2 3		
5.6	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		
5.7	Участие (выступление) в обучающих семинарах, конференциях (за каждое) по уровням: городской; окружной, зональный; областной; всероссийский	1 2 3 4		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 6. Качественное ведение рабочей документации				
6.1	Своевременное предоставление документации, информационного материала, отчетов; - не своевременное	1 -1		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 7. Эффективность руководства учебно-методической работы				

7.1	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		
7.2	Участие в подготовке и проведении аттестации ПДО	1		
7.3	Разработка учебно-методической или иной документации, необходимой для деятельности учреждения УТВЕРЖДЕННАЯ	2		
7.4	Оказание методической помощи педагогическим работникам (за каждого)	1		
	ИТОГО по критерию:			
	ИТОГО:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста по работе с кадрами СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова и другими образовательными учреждениями

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис
Критерий 1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства				
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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.				

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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 3. Результаты участия работника в социально значимых проектах				
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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 4. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий				
4.1	Ведение личного сайта (по деятельности)	1		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства				
5.1	Разработка методической продукции (за каждый вид, кроме образовательной программы и УМК) на уровнях: учреждения; областной; окружной; всероссийском	1 2 3		
5.2	Наличие публикаций методической продукции (за каждое, кроме программы и УМК) на уровнях: городской; областной; всероссийский	1 2 3		

5.3	Наличие публикаций о социально-значимой деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской и окружной; областной; всероссийский	1 2 3		
5.4	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (программа и УМК) (за каждого ПДО) по уровням: - учреждения; - областной; всероссийский	1 2 3		
5.5	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		
5.6	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		
5.7	Участие (выступление) в обучающих семинарах, конференциях (за каждое) по уровням: городской; окружной, зональный; областной; всероссийский	1 2 3 4		
ИТОГО по критерию:				
Критерий 6. Качественное ведение рабочей документации				
6.1	Своевременное предоставление документации, информационного материала, отчётов; - не своевременное	1 -1		
ИТОГО по критерию:				
Критерий 7. Эффективность руководства учебно-методической работы				
7.1	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 УТВЕРЖДЕННАЯ	2		
7.4	Оказание методической помощи педагогическим работникам (за каждого)	1		
ИТОГО по критерию:				

	ИТОГО:			
--	---------------	--	--	--

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста по информационному обеспечению и связям с общественностью СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова

№	Критерий	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комисс
Критерий 1. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства				
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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.				
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		
	ИТОГО по критерию:			
Критерий 3. Результаты участия работника в социально значимых проектах				
3.1	Организация социально-значимой деятельности (акции, слёты, соревнования, дискуссии и т.д.), (за каждое) по уровням: учреждения; городской;	0,5		

	районный, окружной; областной; всероссийский и международный	1 2 3 4		
3.2	Охват педагогов данной деятельностью До 30 %; 31-65 %; 66% и более	1 2 3		
	ИТОГО по критерию:			
	Критерий 4. Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий			
4.1	Ведение личного сайта (по деятельности)	1		
	ИТОГО по критерию:			
	Критерий 5. Совершенствование профессионального мастерства			
5.1	Разработка методической продукции (за каждый вид, кроме образовательной программы и УМК) на уровнях: учреждения; областной; окружной; всероссийском	1 2 3		
5.2	Наличие публикаций методической продукции (за каждое, кроме программы и УМК) на уровнях: городской; областной; всероссийский	1 2 3		
5.3	Наличие публикаций о социально-значимой деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской и окружной; областной; всероссийский	1 2 3		
5.4	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		
	ИТОГО по критерию:			
	Критерий 6. Качественное ведение рабочей документации			
6.1	Своевременное предоставление документации, информационного материала, отчетов; - не своевременное	1 -1		
	ИТОГО по критерию:			

Критерий 7. Эффективность руководства учебно-методической работы				
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		
	ИТОГО по критерию:			
	ИТОГО:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – организатора дополнительного образования СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова

№	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 К1	Охват обучающихся ОУ города, участвующих в олимпиадах, конкурсах в общей численности обучающихся (все конкурсы, включая социально-значимые): - городского уровня: 30-40% 41-50% 51-60% 61-70% 71-80% 81-90% 91-100% - окружного уровня: До 10% 11-20% 21-40% - областного, зонального: 0-5% 6-10% 11-20% 21-40% - всероссийского и международного: 0-5% 6-10% 11-20% 21-40% К1П1	1 2 3 4 5 6 7 2 4 6 3 5 7 9 5 7 9 11		
2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) К2	Конкурс профессионального мастерства «Сердце отдаю детям». Личное участие в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский К2П1 или наличие призовых мест (в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский	2 4 6 3 5 7		

		К2П2			
		Конкурс дополнительных образовательных программ. Личное участие (соавторство) в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский	2 4 6		
		К2П3			
		Или наличие призовых мест в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский	3 5 7		
		К2П4			
		Конкурс «Калейдоскоп педагогических идей» Личное участие (соавторство) в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский	2 4 6		
3	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. К3	К2П5			
		или наличие призовых мест в зависимости от уровня: окружной областной всероссийский	3 5 7		
		К2П6			
		За одно выступление: учреждение городской окружной областной всероссийский	0,5 1 2 4 6		
4	Результаты участия обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня) К4	К3П1			
		Участие педагога-организатора в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий в зависимости от уровня: городской, районный окружной, зональный областной всероссийский	1 2 3 5		
		К3П2			
		Охват педагогов данной деятельностью: до 30 % 31-65 % 66 % и более	1 2 3		
		К4П1			
		Участие работника в социально-значимой деятельности (акции и т.д.) (за каждое): - учреждения - городском - областном - всероссийском и международном	0,5 1 2 3		
		К4П2			
		Участие работника в социально-значимых			

		проектах (конкурсах) на уровнях (за каждое): городском окружном областном более высокий уровень K4П3	1 2 3 4		
		Наличие у работника призовых мест на конкурсах (за каждое): районном окружном областном более высокого уровня K4П4	2 3 4 5		
5	Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий K5	Использование в работе внешних ресурсов (специалистов других учреждений, ОУ, музеи, лаборатории, библиотеки и др.) (за каждое мероприятие) K5П1	1		
		Ведение личного сайта (по деятельности) K5П2	2		
6	Работа с родителями K6	Участие в родительских собраниях (за каждое участие) K6П1	1		
7	Совершенствование профессионального мастерства K7	Разработка методической продукции (за каждый вид кроме образовательной программы и УМК) на уровнях: городском окружном областном всероссийском K7П1	1 2 3 4		
		Наличие публикаций методической продукции (за каждый вид, кроме программы и УМК) на уровнях: городском окружном областном всероссийском K7П2	1 2 3 4		
		Наличие публикаций о социально-значимой деятельности в периодических изданиях, сайтах (за каждое) на уровнях: городской окружной областной всероссийский K7П3	1 2 3 4		
		Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий (программа и УМК) (за каждую): учрежденческий районный / окружной областной всероссийский K7П4	1 2 4 6		
		Ежегодное обучение на курсах повышения квалификации с учетом оплаты: (за каждое)			

		36 часов до 72 часов 72-100 часов свыше 100 часов К7П5	1 2 3 4		
		Участие в обучающих семинарах, конференциях (за каждое): городской окружной, зональный областной всероссийский К7П6	0,5 1 2 3		
		Организация и проведение массовых мероприятий (концертов, фестивалей, конкурсов, выставок, профильных смен, акций, проектов и т.д.: - городские (0,5б за каждое мероприятие); - окружные, зональные (1б за каждое мероприятие); - региональные, областные (2б за каждое мероприятие); всероссийские (3б за каждое мероприятие). К7П7	0,5 1 2 3		
		Участие ПДО в мероприятиях, соревнованиях, субботниках, спартакиадах (за каждое): Учрежденческий Городской К7П8	1 2		
		ИТОГО			

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя СП
ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
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;	За 20 ____ г. Массовые разряды ____ уч-ся 1 разряд ____уч-ся КМС ____уч-ся МС ____уч-ся МСМК, ЗМС ____уч-ся	5		

	МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов				
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		
Итого по 1 блоку:			19		
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
2.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере	За 20 ____ г. _____ _____ _____	3		

	дополнительного образования 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	(указать уровень, тему и дату семинара)			
2.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива 1. (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	<u>За 20 г.</u> (указать наименование, приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня)	3		
2.3.	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		2		
Итого по 2 блоку:			8		
3.	Эффективность управленческой деятельности				
3.1.	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	Да / нет (приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации программы)	1		
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 1. образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл;	<u>За 20 г.</u> (указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии)	2		

	на федеральном уровне – 2 балла				
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) <i>Для уровня образовательного округа подтверждения не требуется</i>	2		
3.5.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений, 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	В 20 г. (указать уровень и наименование группы, приложить подтверждающий документ - приказ (распоряжение) о включении в состав группы)	2		
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		
Итого по 3 блоку:			14		
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
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	За 20 г. Да / нет	1		

	образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл				
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	За 20 ____ г. Да / нет	1		
Итого:			2		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	По состоянию на 31.12.20 ____ г. ____ % (приложить таблицу по форме 1)	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 1. педагогических работников, реализующих дополнительные 2. общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного 3. 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	За 20 ____ г. _____ _____ _____ (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		
Итого:			5		
ВСЕГО:			48		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова

№	Критерии оценивания	Макс.	Само-	Оцен
---	---------------------	-------	-------	------

п/п		балл	оценка	ка 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**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само- оценка	Оцен ка 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**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само- оценка	Оценк а 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

№ 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

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само-оценка	Оценка комис
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения				
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

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само- оценка	Оценк а 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**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. балл	Само- оценка	Оценк а 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		
5	За отсутствие жалоб со стороны посетителей, родителей, обучающихся	1		

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.П. Антосенко
« ____ » _____ 2018г.

Утверждаю
Директор ГБОУ гимназия
им. С.В. Байменова
города Похвистнево
_____ Т.В. Вагизова
« ____ » _____ 2018г.

**Соглашение по охране труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области гимназия
им. С.В. Байменова города Похвистнево
городского округа Похвистнево Самарской области на 2018 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	25000	В течение года	Директор Вагизова Т.В.
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	8000	октябрь	Специалист по охране труда Елина Е.А.
3	Проведение специальной оценки условий труда	100000	Февраль-март	Специалист по охране труда Елина Е.А.
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	20000	По срокам	Заведующий хозяйством
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	40000	По истечении сроков	Медицинские работники
6	Проведение медицинских осмотров работников гимназии	170000	Февраль - май	Специалист по охране труда Елина Е.А., медицинские работники
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	25000	По срокам	Специалист по охране труда Елина Е.А.
8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	80000	ежедневно	Медицинские работники

	Итого:	468000		
--	--------	--------	--	--

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.П. Антосенко
« ____ » _____ 2018г.

Утверждаю
Директор ГБОУ гимназия
им. С.В. Байменова
города Похвистнево
_____ Т.В. Вагизова
« ____ » _____ 2018г.

**Перечень
профессий и должностей работников занятых на работах с
вредными или опасными условиями труда,
имеющих право на доплату.**

(ТК ст. 117, 147, 149, проведена СОУТ от 26.04.2018г.)

№ п/п	Профессия	Размер доплаты
1.	Повар:	
	Структурное подразделение Детский сад «Сказка»	10%
	Структурное подразделение Детский сад «Лад»	6%

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации

Утверждаю
Директор ГБОУ гимназия
им. С.В. Байменова

**Типовые нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и
должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с
вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,
выполняемых в особых температурных условиях или связанных с
загрязнением**

(Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 9 декабря 2014 г. N 997н)

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
2.	Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

4	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Рабочий по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
6	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
7	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	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 или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
10	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.П. Антосенко
« ____ » _____ 2018г.

Утверждаю
Директор ГБОУ гимназия
им. С.В. Байменова
города Похвистнево
_____ Т.В. Вагизова
« ____ » _____ 2018г.

Нормы выдачи работникам моющих средств

согласно приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н
"Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и
(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение
работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами""

№ п/п	Наименование работ и профессий	Ед. из ме р	Срок службы один месяц				
			Мыло тулет- ное	Мыло хзяйст- венное	Хлорна я известь	Стираль ный порошок	Чистяще е средство
1	Лаборант кабинета химии	шт.	1	1			1
2	Лаборант кабинета физики	шт.	1	1			1
3	Уборщик служебных помещений	шт	1	1	1		1
4	Повар, рабочий кухни	шт.	1	1	1		1
5	Младший воспитатель	шт.	1	1	1	1	1
6	Медсестра	шт	1	1	1		1
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	шт.	1	1			
8	Дворник	шт.	1	1			
9	Кладовщик, кухонный рабочий	шт	1	1	1		1
10	Рабочий по стирке белья (прачка)	шт.	1	1	1	1	1
11	Учитель трудового обучения	шт.	1	1			
12	Библиотекарь	шт	1				
13	Гардеробщик, вахтер	шт.	1				
14	Завхоз	шт.	1	1			
15	Водитель	шт	1	1			