

# Изменения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города  
Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
(ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани) с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.

## От работодателя:

Директор государственного  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы  
№26 города Сызрани городского  
округа Сызрань Самарской области

Н.А.Шалютина



## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26  
города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области

И.А.Гришанова

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04282023/1  
от 11 » 10 2024 г.

Консультант Н.А. Мерцалева  
(должность, Ф.И.О.)

*Мерцалева*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда  
г.Сызрани

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Приложение №3 к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани) с 18.12.2023 – 17.12.2026 г. «Положение порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения» изложить в следующей редакции:

## **Положение**

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

**(Приложение №3  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2024 г.**

# **Раздел I. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения (школы)**

## **1. Общие положения**

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения), постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения (школы) и распространяется на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения (школы).

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

1.4. Стимулирующие выплаты и надбавки определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения (школы) за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за год в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);  
надбавка за интенсивность и напряженность работы;  
премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);  
ежемесячная надбавка за выслугу лет;  
ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.2. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утвержденных данным положением, для всех категорий работников

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группам должностей «Педагогические работники» в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 100 рублей,
- свыше 10 лет – 200 рублей.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группам должностей «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие» в следующих размерах:

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

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.4. Повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

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

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

2.5. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения (школы).

### **3. Порядок и условия установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)**

3.1. Разработка показателей и критериев результативности и качества работы (эффективность труда) работника осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда комиссионно. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.2. Размеры выплат за эффективность (качество) работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности (качества) работы всех работников, предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности (качества) работы, утвержденные приказами министерства образования и науки Самарской области.

3.3. Для оценки эффективности (качество) работы работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием максимального балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень эффективности (качество) работы работников.

3.4. Стимулирующие надбавки по критериям, устанавливаются всем работникам Учреждения на год в соответствии с листами оценивания эффективности (качества) работы. Каждый работник Учреждения, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), представляет в комиссию листы оценивания эффективности (качества) работы и портфолио о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

3.5. Процедура распределения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы педагогических, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы осуществляется

1 раз в год на 10 января.

Отчетным периодом для заполнения листов оценивания эффективности (качества) работы считается:

– с января по декабрь, выплаты производятся с 01 января текущего календарного года;

3.6. Устанавливается следующий регламент:

– работники, сдают листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию до 10 января текущего календарного года. Комиссия рассматривает представленные материалы до 15 января текущего календарного года и передает руководителю Учреждения.

– на основании представленных материалов издается приказ руководителя Учреждения и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

3.7. В случае несвоевременного предоставления работником листа оценивания эффективности (качество) работы в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

3.8. Вновь принятым работникам на работу в Учреждение (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение 4-х месяцев.

3.9. Денежный вес (в рублях) балла каждой категории работников Учреждения рассчитывается исходя из размера соответствующей доли стимулирующего фонда, максимального количества баллов данной категории работников Учреждения (школы) и утверждается приказом директора Учреждения.

3.10. В зависимости от изменения в условиях работы в Учреждении могут меняться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

3.11. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

#### **4. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения (школы) для определения стимулирующих надбавок**

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

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Предыдущий календарный год	2
1.2.	.Снижение численности (отсутствие) обучающихся переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов.		2
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО		2
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более		2
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		2
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более		2
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		2

1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%		2
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%		1
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя		1
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		1
1.13.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов		1
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%		2
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%		1
1.16.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		2
1.17.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД		2



	«Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла		
1.18.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) Окружной уровень - 1 балл Региональный уровень и выше – 2 балла (баллы не суммируются)		2
1.19.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Выше, чем в среднем по ОО – 1 балл Положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)		2
1.20.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня Выше, чем в среднем по ОО - 1 балл Положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)		2
1.21.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне декомпозированного показателя - 1 балл, выше декомпозированного показателя – 2 балла		2
1.22.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.		1
<b>ИТОГО</b>			<b>37</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			

2.1.	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) МОиН СО</p> <p>На уровне образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла,          региона - 1 балл;          РФ – 1,5 баллов          (оценивается по наивысшему уровню)</p>	Предыдущий календарный год	1,5
2.2.	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) МОиН СО (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)</p> <p>На уровне образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла;          региона - 1 балл;          РФ – 1,5 балла;          (оценивается по наивысшему уровню)</p>		1,5
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного показателя          на уровне декомпозированного показателя – 1 балл          выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла</p>		2
2.4.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)          на уровне образовательного округа – 0,5 балла,          региона - 1 балл;          РФ – 2 баллов          (оценивается по наивысшему уровню)</p>		2
2.5.	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты          на уровне декомпозированного показателя – 1 балл          выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла</p>		2

2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» выше, чем в среднем по ОО – 1 балл имеет положительную динамику – 2 балла		2
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» на уровне образовательного округа – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню)		2
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся на уровне декомпозированного показателя – 1 балл выше декомпозированного показателя – 2 балла		2
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне декомпозированного показателя – 1 балл выше декомпозированного показателя – 2 балла		2
<b>ИТОГО</b>			<b>17</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) на уровне образовательного округа – 1 балл;	Предыдущий календарный год	2

	на региональном уровне - 1 балл; (баллы суммируются)		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды выше, чем в среднем по ОО – 1 балл имеет положительную динамику – 2 балла		2
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО		1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)		1
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью		1
ИТОГО			7
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением на уровне образовательного округа – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; (баллы суммируются)	Предыдущий календарный год	1,5
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием,		1,5

	организованных иными ОО на уровне образовательного округа – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; (баллы могут суммироваться)		
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта муниципальный уровень - 0,5 балла уровень образовательного округа – 1 балл региональный, всероссийский уровень – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) муниципальный уровень - 0,5 балла уровень образовательного округа – 1 балл региональный, всероссийский уровень – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период		1
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов		1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		3
ИТОГО			14
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне декомпозированного показателя – 1 балл выше декомпозированного показателя – 2 балла	Предьдущ ий календарн	2

5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов		1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся		1
		ИТОГО	5
		<b>ВСЕГО</b>	<b>80</b>

**педагога- психолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3балла	Предыдущий календарный год	3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период - 0 наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл		1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего		6

	<p>образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 балл</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 балл</p> <p>Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1 балл (баллы могут суммироваться)</p>		
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p> <p>60-70% - 1 балл 71-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла</p>		3
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии</p> <p>призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)</p>		3
1.6.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса</p> <p>окружной уровень – 1 балл</p>		2

	региональный уровень – 2 балла		
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла		2
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла		2
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла		2
1.10	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией		1
1.11	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения		1
ИТОГО			26
<b>2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Предыдущий календарный год	2
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса		2
ИТОГО			4
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога</b>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3



3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)		3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы -1 балл методические рекомендации – 1 балл методическое пособие – 1 балл		3
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2
ИТОГО			20
<b>ВСЕГО</b>			<b>48</b>

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

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
-------	----------	------------------	--------------------------------

<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p><b>по разделу «звукопроизношение»</b> (если такая категория обучающихся имеется)  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие лексического строя речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие грамматического строя речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие связной речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «формирование письменной речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p>	Предыдущий календарный год	3  3  3  3  3
1.2.	<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p><b>по разделу «звукопроизношение»</b> (если такая категория обучающихся имеется)  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p>	Предыдущий календарный год	3  3  3

	<p><b>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие лексического строя речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие грамматического строя речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «формирование письменной речи»</b>  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла  61% и более – 3 балла</p>		3
			3
1.3.	<p>Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) выше уровня школы  призер (лауреат) – 1 балл  победитель – 2 балла,  (баллы могут суммироваться)</p>		3
1.4.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>		3
1.5.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>		3
1.6.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>		3

1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса		1
ИТОГО			46
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Предыдущий календарный год	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл (баллы могут суммироваться)		3
ИТОГО			4
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности</b>			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) выше уровня школы: призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		2
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне образовательного округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла российском или международном уровнях – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
3.5.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных		3

	<p>условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>Создание – 1 балл</p> <p>создание и реализация – 1 балл</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла</p>		
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2
<b>ИТОГО</b>			<b>17</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>67</b>

**учителя-дефектолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценива ния	Максима льное коли- чество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			

1.1.	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p><b>по разделу «физическое развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p> <p><b>по разделу «сенсорное развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p> <p><b>по разделу «познавательное развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p> <p><b>по разделу «коммуникативное развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p>	Предыдущий календарный год		3	3	3	3	
1.2.	<p>Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) выше уровня школы призер (лауреат) – 1 балл  победитель – 2 балла,  (баллы могут суммироваться)</p>				3			
1.3.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>				3			
1.4.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>				3			

1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-70% - 1 балл Свыше 71% - 2 балла		3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса		1
<b>ИТОГО</b>			<b>25</b>
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Предыдущий календарный год	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл (баллы могут суммироваться)		3
<b>ИТОГО</b>			<b>4</b>
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности</b>			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) выше уровня школы: призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		2

3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне образовательного округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла российском или международном уровнях – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
3.5.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание – 1 балл создание и реализация – 1 балл создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла		3
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2
Итого			17
<b>Всего</b>			46

**Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями по</b>			



<b>обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Рост уровня вовлеченности обучающихся в общественно-полезную деятельность	Предыдущий календарный год	2
1.2.	Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодежных организаций		2
1.3.	Сохранность 100% контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период		1
1.4.	Адресная вовлеченность «трудных» подростков		1
1.5.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период – 100%		3
1.6.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		1
1.7.	Рост количества молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность до 50% - 1 балл свыше 50% - 2 балла		2
1.8.	Наличие мероприятий, проведенных с социальными партнерами До 3-х - 1 балл 4 и более – 2 балла		2
1.9.	Проведение мероприятий для обучающихся в каникулярный период, в том числе в онлайн формате - 1-2 событий в каникулярный период - 1 балла - более 3 событий в каникулярный период - 2 балла		2
<b>ИТОГО</b>			<b>16</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			

2.1.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	6
2.2.	Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: образовательного округа - 1 балл региона - 2 балла международном - 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.3.	Доля обучающихся, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся до 5% - 1 балл свыше 5%- 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся за отчетный период до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		3
2.5.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся, за отчетный период до 5% - 1 балл свыше 5% - 2 балла		2

2.6.	Доля несовершеннолетних, вовлеченных в мероприятия примерного календарного плана воспитательной работы на календарный год от общего числа обучающихся за отчетный период - более 50 % - 1 балл - более 80% - 2 балла		2
ИТОГО			22
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведется детьми)	Предыдущий календарный год	4
3.2.	Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведется детьми)		4
ИТОГО			8
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>			
4.1.	Результативность участия советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в распространении опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3

4.2.	<p>Участие советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):  окружной уровень – 1 балл  региональный уровень – 2 балла</p>		3
4.3.	<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период  до 3-х мероприятий – 1 балл  от 4 мероприятий – 2 балла</p>		2
4.4.	<p>Результаты участия советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)  окружной уровень – 1 балл  региональный уровень – 2 балла  (баллы могут суммироваться)</p>		3
4.5.	<p>Реализация советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями воспитательных проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)  окружной уровень – 1 балл  региональный уровень – 2 балла  (баллы могут суммироваться)</p>		3
<b>ИТОГО</b>			<b>14</b>

<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1.	Доля обучающихся, принимавших участие в мероприятиях по формированию навыков ЗОЖ и безопасности у детей до 50% - 1 балл свыше 50% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время проведения внеклассных мероприятий		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями со стороны участников образовательных отношений		1
<b>ИТОГО</b>			<b>4</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>64</b>

**педагога-организатора**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	1.1.Сохранность 100% контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Предыдущий календарный год	3
1.2.	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период – 100%		1
1.3.	1.3.Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная		3

	<p>программа;          разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;          дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;          дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);          дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества          (при разработке педагогом нескольких программ, 1 балл начисляется за каждую программу)</p>		
1.4.	1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		1
1.5.	Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодежных организаций		2
1.6.	<p>1.5. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70%-79% - 1 балл          80% и более – 2 балла</p>		2
<b>ИТОГО</b>			<b>12</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень – 1 балл          региональный уровень – 2 балла          российский, всероссийский – 3 балла          (баллы могут суммироваться)</p>	Предыдущий календарный год	6

2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: образовательного округа; региона, международном до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла более 10 - 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл свыше 5%- 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		6
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл свыше 5% - 2 балла		2
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6

2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
ИТОГО			32
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл более 5% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
ИТОГО			8
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога-организатора</b>			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла	Предыдущий календарный год	3



	(баллы могут суммироваться)		
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1
<b>ИТОГО</b>			<b>14</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл свыше 50% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1

5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
ИТОГО			4
<b>ВСЕГО</b>			<b>70</b>

**педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Сохранность 100% контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Предыдущий календарный год	3
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период – 100%		1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, 1 балл начисляется за каждую программу)		5
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с		1

	ОВЗ		
1.5.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла		2
		ИТОГО	12
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	6
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: образовательного округа; региона, международном до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла более 10 - 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл свыше 5%- 2 балла		3

	(баллы могут суммироваться)		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		6
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл свыше 5% - 2 балла		2
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
		<b>ИТОГО</b>	<b>32</b>
<b>3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой	Предыдущий календарный год	2

	образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл более 5% - 2 балла		
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
<b>ИТОГО</b>			<b>8</b>
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл		3

	региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1
<b>ИТОГО</b>			<b>14</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл свыше 50% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
<b>ИТОГО</b>			<b>4</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>70</b>

#### **4.2. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала.**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно – управленческого персонала**

**заместителя директора Учреждения по УВР**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1
1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла	3
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2
1.5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2

1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более	3



	человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОИИ СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
Итого		44
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИИ СО)	1

2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы	1

	сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1
Итого:		17
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла;	2

	всероссийский уровень – 2 балла	
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5,5
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских	

	технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	
Итого:		
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
Итого:		13
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов:	1

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

7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
Итого:		11
<b>ВСЕГО – 100 баллов</b>		

**главного бухгалтера**

КРИТЕРИИ	Шкала оценивания
1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5
2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
4.Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет.	3
<i>5.Организация бухгалтерского учета в Учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности</i>	5
<i>6.Отсутствие обращений работников Учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы</i>	5
<i>7. Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения</i>	5
<i>8.Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i>	5
<i>9.Своевременная и качественная сдача отчетности</i>	5
10. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
<b>ВСЕГО – 45 баллов</b>	

### 5.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы.

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

#### **библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 1 балл свыше 45% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений – 1 балл свыше 20 посещений – 2 балла		2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач – 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла		2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач – 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла		2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл		2



	свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла		
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла		2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период		1
<b>ИТОГО</b>			<b>13</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
<b>ИТОГО</b>			<b>3</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок – 1 балл свыше 10-ти разработок – 2 балла	Предыдущий календарный год	2
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Предыдущий календарный год	1
<b>ИТОГО</b>			<b>3</b>
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности</b>			

<b>библиотекаря</b>			
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период: окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
<b>ИТОГО</b>			<b>6</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>25</b>

**заведующего хозяйством**

№ п/п	Критерии	Сроки оценива ния	Максима льное коли- чество баллов
1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Предыдущий календарный год	<b>5</b>
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		<b>5</b>
3.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса, охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора – 1 балл		<b>5</b>
4.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-5) баллов		<b>5</b>
5.	<b><i>Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i></b>		<b>5</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>25</b>

**уборщика служебных помещений, дворника, сторожа**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Предыдущий календарный год	5
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		5
3	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

**гардеробщика-вахтера**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Предыдущий календарный год	5
2	<i>Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i>		5
3	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

**специалиста по кадровому делопроизводству, секретаря руководителя**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам проверок администрации Учреждения, контролирующих органов.	Предыдущий календарный год	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.		5
3.	<b><i>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)</i></b>		5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>17</b>

**рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Предыдущий календарный год	5
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		5
3	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

**лаборанта**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Предыдущий календарный год	5
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		5
3	<i>Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i>		5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>17</b>

**Раздел II. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения, реализующего программу дошкольного образования.**

**1. Общие положения.**

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат, педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом Учреждения, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлениями Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных

дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» и от 29.10.2008г. №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)», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных 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 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г. «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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и

младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. №262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения, реализующего программу дошкольного образования, и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

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

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения и профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. К выплатам стимулирующего характера работникам структурного подразделения относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

ежемесячные надбавки за выслугу лет;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя

за обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитанниками) структурного подразделения Учреждения;

выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей (воспитанников).

2.3. К выплатам стимулирующего характера заведующему структурным подразделением, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

### **3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения**

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается в размере 28,8% фонда оплаты труда на основании Постановления Правительства Самарской области №756 от 12.12.2013г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера (премии) и материальную помощь работникам.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

### **4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурного подразделения Учреждения**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения распределяется работникам структурного подразделения Учреждения следующим образом:

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

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного



возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

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

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

4.4. Ежемесячная надбавка воспитателям, педагогам – психологам, учителям – логопедам, учителям – дефектологам за сложность контингента воспитанников – работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (дети с ОВЗ) в пределах от 15 до 20%.

4.5. Основным документом, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за сложность контингента воспитанников – работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (дети с ОВЗ), является заключение о создании специальных условий для получения образования обучающемуся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью ГБУ ЦППМСП «Центра диагностики и консультирования» городского округа Сызрань Самарской области.

Выплата ежемесячной надбавки за сложность контингента воспитанников – работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (дети с ОВЗ) производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.6. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением 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).

4.7. «Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения устанавливается на основании критериев

оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

19-23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

24 баллов и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения».

4.8. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4.9. 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.

## **5. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий**

5.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения Учреждения, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения могут устанавливаться ежемесячно, по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения устанавливаются за год в начале календарного года.

5.2. Педагогические работники структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

5.3. Руководитель структурного подразделения Учреждения представляет аналитические материалы директору Учреждения в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

5.4. Старшая медицинская сестра представляет аналитические материалы руководителю структурного подразделения Учреждения в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

5.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал, иные работники структурного подразделения Учреждения представляют руководителю структурного подразделения Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

5.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

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

6.1. Руководитель структурного подразделения Учреждения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по Учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения Учреждения и представляет на утверждение директору Учреждения.

6.2. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету Учреждения в срок до 30 числа каждого месяца.

6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору Учреждения.

6.4. Директор Учреждения после согласования с управляющим советом издает приказ по Учреждению в срок до 1 числа следующего месяца.

## **7. Порядок расчета стоимости одного балла**

Расчет стоимости одного балла осуществляется следующим образом:

*Воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников*

Стоимость одного балла =  $\frac{54\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех воспитателей и иных педагогических работников по штатному расписанию}}$

*Помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы*

Стоимость одного балла =  $\frac{20\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех помощников воспитателя, медицинских работников и иных категорий работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) по штатному расписанию}}$

*Воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)*

Стоимость =  $\frac{13\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех воспитателей, помощников воспитателей и иных педагогических работников по штатному расписанию}}$   
 одного балла

**Работникам структурного подразделения Учреждения за выслугу лет**

Стоимость =  $\frac{13\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех работников по штатному расписанию}}$   
 одного балла

Стоимость одного балла утверждается приказом директора Учреждения.

**8. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат.**

**Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет):	5

	20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
Итого:		19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Итого:		9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК	5

	«ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов.	4

	отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	
Итого:		30
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5

Итого:	24
ВСЕГО:	100

**Критерии оценки эффективности (качества) работы  
методиста структурного подразделения, реализующего основную  
общеобразовательную программу дошкольного образования**

№	Критерии оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Обеспечение качества дошкольного образования</b>			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	ежемесячно	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	1 раз в год	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	1 раз в год	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	1 раз в год	6



	участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.		
<b>ИТОГО</b>			19
<b>2.Эффективность организации воспитательной работы</b>			
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	1 раз в год	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в год	4
<b>ИТОГО</b>			9
<b>3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>			
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	1 раз в год	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	1 раз в год	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла;	1 раз в год	5

	2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов		
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	ежемесячно	3
ИТОГО			18
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>			
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	1 раз в год	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	1 раз в год	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	ежемесячно	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	1 раз в год	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	1 раз в год	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской	ежемесячно	2

	области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	ежемесячно	4
ИТОГО			30
<b>5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	ежемесячно	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	1 раз в квартал	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	ежемесячно	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	ежемесячно	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет:	1 раз в полугодя	4

	50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла		
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	1 раз в полугод	5
ИТОГО			24
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>

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

**Воспитателя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Воспитателям за результативность и качество работы	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2.Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3

	<p>3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп.образования – 1 балл;  25% - 29% - 2 балла;  30% и более – 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>4. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.):</p> <p>участник – 1 балл;  призер – 2 балла  победитель – 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>	1 раз в год	6
	<p>5. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>участие на первом (отборочном) этапе – 1 балл;  участие на втором (отборочном) этапе – 2 балла;  победа во втором (очном) этапе – 3 балла</p>	1 раз в год	3
	<p>6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием</p> <p>школьный уровень – 1 балл  окружной уровень – 2 балла  областной уровень – 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>7. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня</p>	1 раз в квартал	2
	<p>8. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>))</p> <p>5%-10% - 1балл;  11%-19% - 2 балла;</p>	ежемесячно	3

свыше 20%- 3 балла		
9. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
10. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в полгода	6
11. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
12. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
13. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
14. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	ежемесячно	3
15. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2

	16. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	17. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	19. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
	Итого		55
За интенсивность и напряженность	1. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла, но не более 3 баллов)	ежемесячно	3
	2. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	ежемесячно	2
	3. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы 70-80% количества дней - 1 балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3
	4. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 балла	ежемесячно	3
	Итого		11
<b>ВСЕГО</b>			<b>66</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
воспитателя комбинированной группы**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Воспитателям за результативность и качество работы	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	4. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участник – 1 балл; призер – 2 балла победитель – 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в год	6
	5. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе – 1 балл;	1 раз в год	3



участие на втором (отборочном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла		
6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
7. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня	1 раз в квартал	2
8. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) 5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20%- 3 балла	ежемесячно	3
9. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
10. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в полгода	6
11. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
12. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного	ежемесячно	2

	количества часов		
	13. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
	14. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	ежемесячно	3
	15. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	16. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	17. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	19. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
	итого		55
За интенсивность и напряженность	1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников: 1-2 ребенка с ОВЗ – 1 балл, 3-4 ребенка с ОВЗ – 2 балла, от 5 детей с ОВЗ – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого	ежемесячно	3

	воспитанника сверх нормы – 0,5 балла, но не более 3 баллов)		
	3.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	ежемесячно	2
	4. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы 70-80% количества дней - 1балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3
	5. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 балла	ежемесячно	3
		Итого	14
<b>ВСЕГО</b>			<b>69</b>

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

**музыкального руководителя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
---	----------	------------------	--------------------------------

Педагогам за результативность и качество работы	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды музыкального зала ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	4. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	5. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня	1 раз в квартал	2
	6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл	1 раз в полгода	6

	<p>областной уровень – 2 балла  межрегиональный уровень – 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>		
	7. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
	8. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
	9. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства <p>окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла</p> <p>областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла</p> (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
	10. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	ежемесячно	3
	11. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	ежемесячно	3
	12. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО(в зависимости от уровня окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	13. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Да – 2 балла	ежемесячно	2

	14. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	15. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	16. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	17. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
		Итого	48
За интенсивность и напряженность	1. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	ежемесячно	2
	2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК Нет –0 Да -2 балла	ежемесячно	2
	3. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	ежемесячно	3
		Итого	7
<b>ВСЕГО</b>			<b>55</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
инструктора по физической культуре**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2.Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп.образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня	1 раз в квартал	2
	5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) 5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20%- 3 балла	ежемесячно	3

	<p>6. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников:</p> <p>1% - 1 балл;  2% - 2 балла;  3% и выше – 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>7. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень – 1 балл  областной уровень – 2 балла  межрегиональный уровень – 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>	1 раз в полгода	6
	<p>8. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p>	ежемесячно	2
	<p>9. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	ежемесячно	2
	<p>10. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла  областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>	ежемесячно	5
	<p>11. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</p>	ежемесячно	2
	<p>12. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</p>	ежемесячно	2



	13.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО(в зависимости от уровня окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	14. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	15. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	16. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	17.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	18.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
		Итого	47
За интенсивность и напряженность	1.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	ежемесячно	2
	2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК Нет –0 Да -2 балла	ежемесячно	2
		Итого	4

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	2. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа 1 балл; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа 2 балла; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)– 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от	1 раз в полгода	3

	<p>общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла</p>		
	<p>4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться): 5-10%1 балл; 10-15% – 2 балла; свыше 15%– – 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>5. Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: 5-10%1 балл; 10-15% – 2 балла; свыше 15%– – 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>6. Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)</p>	1 раз в квартал	2
	<p>7. Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы 1 балл; на постоянной основе в течение календарного года 2 балла(баллы могут суммироваться)</p>	ежемесячно	2

8. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	ежемесячно	2
9. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
10. Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации(в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут суммироваться) окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла	ежемесячно	6
11. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла	ежемесячно	2
12. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
13. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
14. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
15. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
16. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации	ежемесячно	1

	образовательного процесса		
		Итого	42
За интенсивность и напряженность	1. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	ежемесячно	3
		Итого	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>45</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**педагога-психолога**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся Отчет содержит рекомендации по созданию	1 раз в год	3

комфортной и психологически безопасной образовательной среды		
3. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла;	ежемесячно	3
4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	ежемесячно	2
5. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
6.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
7. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса Нет – 0 Да – 2 балла	ежемесячно	2
8. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим	ежемесячно	1

контентом, востребованным участниками образовательного процесса		
9. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки Нет – 0 Да – 2 балла	ежемесячно	3
10. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 баллов	ежемесячно	3
11. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 баллов	ежемесячно	3
12. Результаты участия детей (воспитанников) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разных уровней окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
13. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
14. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
15. Отсутствие обоснованных жалоб от	ежемесячно	2

	участников образовательных отношений	ячно	
	16. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	17. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
	Итого		45
За интенсивность и напряженность	1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более - 3 балла	1 раз в полугодие	3
	2. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	ежемесячно	1
	3. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	ежемесячно	1
	4. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы 1 балл; методические рекомендации 2 балла; методическое пособие 3 балла	ежемесячно	3
	Итого		8
<b>ВСЕГО</b>			<b>53</b>

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

**учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

**(в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)**



Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	2. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях (баллы могут суммироваться): окружной уровень – призер, лауреат,	ежемесячно	5

	<p>дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла</p> <p>областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 2 балла, победитель - 3 балла</p> <p>(баллы могут суммироваться) окружной уровень – 2 балла</p> <p>областной уровень и выше – 3 балла</p>		
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	ежемесячно	2
	6. Наличие у педагога достижений (наград) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на российском уровне – 5 баллов	ежемесячно	5
	7. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
	8. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)(в зависимости от уровня) окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	9.Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели	ежемесячно	1

	ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом		
	10.Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	ежемесячно	3
	11. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
	12. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
	13. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2
	14.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		2
	15. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1
		Итого	42
За интенсивность и напряженность	1. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание и реализация – 1балл ; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа 2 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и	ежемесячно	3

	рецензирование на уровне региона -3 балла		
	2. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода Обучающихся групп комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием, с ФФН и другими нарушениями речи : 20%-39% от числа обучающихся 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся 2 балла; 60% и более от числа обучающихся 3 балла	ежемесячно	3
		Итого	6
	<b>ВСЕГО</b>		<b>48</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	Ежемесячно	3
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	3
	4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	Ежемесячно	3
	5. Уменьшение количества списываемого	ежемесячно	3

	инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ячно	
	6. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников ( в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора – 1 балл	ежемесячно	2
	Итого		17
За интенсивность и напряженность	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: 10% заболевших -1балл, 9 - 5% заболевших – 2 балла, 4 - 0% заболевших – 3 балла	ежемесячно	3
Итого			3
<b>ВСЕГО</b>			<b>20</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
помощника воспитателя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 70-80% количества дней - 1балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	3
	4. Отсутствие обоснованных замечаний и	ежемесячно	3

	жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	ячно	
	Итого		12
За интенсивность и напряженность	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: 10% заболевших - 1 балл, 9 - 5% заболевших – 2 балла, 4 - 0% заболевших – 3 балла	ежемесячно	3
	2. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла, но не более 3 баллов)	ежемесячно	3
	3. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	ежемесячно	3
	Итого		9
<b>ВСЕГО</b>			<b>21</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**старшей медицинской сестры**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	3
	3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	ежемесячно	3
	4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм	ежемесячно	3

	физиологического питания		
	Итого		12
За интенсивность и напряженность	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 70-80% количества дней - 1балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3
	2. Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл (по итогам отчетного года)	ежемесячно	5
	Итого		8
<b>ВСЕГО</b>			<b>20</b>

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей (воспитанников) к начислению родительской платы	ежемесячно	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	3
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	ежемесячно	3

	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>15</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
специалиста по закупкам**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны поставщиков	ежемесячно	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	3
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	ежемесячно	3
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>15</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
специалиста по охране труда**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
---	----------	------------------	-------------------------



За результативность и качество работы	1.Отсутствие замечаний по итогам проверок администрации Учреждения, контролирующих органов.	ежемесячно	3
	2.Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.	ежемесячно	3
	3. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников ( в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора – 1 балл	ежемесячно	2
	4. Отсутствие травматизма среди обучающихся и воспитанников дошкольного возраста и сотрудников учреждения, участвующих в организации образовательного	ежемесячно	4
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	3
	6. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	ежемесячно	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>18</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**уборщика служебных помещений, дворника, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию здания, машиниста по стирке и ремонту белья, кастелянши, грузчика, кухонного рабочего, делопроизводителя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
---	----------	------------------	-------------------------

			<b>В</b>
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в квартал	3
	1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	3
<b>Всего</b>			<b>9</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**кладовщика, калькулятора, повара**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	3
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в квартал	3
	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с	ежемесячно	3

	капитальным вложением средств)		
	5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	3
<b>Всего</b>			<b>15</b>

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	3
<b>Всего</b>			<b>6</b>

**Раздел III. Условия для назначения надбавок и доплат.**

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма детей (воспитанников), обучающихся во время пребывания в Учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье детей (воспитанников), обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

**Раздел IV. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат.**

4. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, указанных в настоящем Положении;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

## **Раздел V. Порядок выплаты материальной помощи.**

5.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 15 000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) - до 20 000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) - до 25 000 рублей.

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы.

5.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам общеобразовательного учреждения определяется директором школы и оформляется приказом.

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

## **Раздел VI. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческого персонала, и иных работников Учреждения.**

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса - до 25 000 рублей;
- организация бухгалтерского учета в школе с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным,

экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности - до 25 000 рублей;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.) - до 20 000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда - до 20 000 рублей;
- образцовое содержание пришкольной территории - до 10 000 рублей;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 25 000 рублей;
- учителям и педагогам дополнительного образования за высокий профессионализм преподавания, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - до 25 000 рублей;
- административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ - до 25 000 рублей;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности – 14459,50 рублей.

6.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

6.4. Педагогические работники Учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада.

6.5. Заведующим структурными подразделениями могут выплачиваться премии за интенсивность и напряженность работы, за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на Учреждение. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

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

2. Приложение №5 к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани) с 18.12.2023 – 17.12.2026 г. «Положение порядке распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения» изложить в следующей редакции:

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

(Приложение №5  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)

**2024 г.**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о распределении специального фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее Положение) разработано для установления выплат и доплат из специального фонда оплаты труда к фиксированной заработной плате работников Учреждения.

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса и призвано ориентировать принципы решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, заложенные в новой системе оплаты труда.

1.3. Доплаты и выплаты вводятся на основании Федерального Закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Правительства РФ от 09.06.92г. № 1037-р, письма Министерства образования РФ от 09.04.93г. № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», приказа Министерства образования РФ от 03.03.95г. № 16-М «О формировании средств на доплаты и надбавки», Постановления Министерства Труда от 04.03.93г. №48 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».

## **2. Распределение специального фонда оплаты труда.**

Специальный фонд оплаты труда работников Учреждения включает:

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

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

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

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.1. Доплата за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается в следующих размерах:

- 1 500 рублей – учителям русского языка и литературы;
- 1 000 рублей - учителям математики;
- 1 500 рублей – учителям, работающим в 1-ом классе начальной школы;
- 500 рублей – учителям химии, физики, биологии, географии;
- 1 000 рублей – учителям, работающим во 2-4-ом классах начальной школы;
- 350 рублей – учителям иностранного языка, истории, обществознания, информатики.

2.2. Доплата за заведование учебными кабинетами педагогическим работникам производится в следующих размерах:

- учебный кабинет I категории – 500 рублей;
- учебный кабинет II категории – 300 рублей;
- учебный кабинет III категории – 200 рублей;
- слесарные мастерские – 500 рублей;
- столярные мастерские – 400 рублей;
- большой спортивный зал – 500 рублей;
- малый спортивный зал – 300 рублей.

2.3. Доплата до 100% от фиксированной заработной платы производится педагогическим работникам школы за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.

Педагогическим работникам устанавливается надбавка за руководство школьными методическими объединениями:

- методическое объединение учителей филологического цикла - до 3 000 рублей;
- методическое объединение учителей естественно-математического цикла – до 2500 руб.
- методическое объединение учителей технологического цикла - до 1 000 рублей;
- методическое объединение классных руководителей 1-11х классов – до



➤ 1 500 рублей.

2.4. Педагогическим работникам школы производится доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, расчет заработной платы за которые осуществляется в соответствии с «Методикой расчета заработной платы работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области».

2.5. Коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

2.6. Повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы.

2.7. Повышающий коэффициент за работу по реализации профильного обучения по ФГОС в 10 и 11 классах и изучения предметов на базовом и углубленном уровне с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса - 2.

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

2.9. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

1,05 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

2.10. Компенсационные выплаты работникам учреждения в размере до 100%, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- за ненормированный рабочий день, сложность и напряженность труда, расширение объемов работ.

Компенсационные выплаты работникам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда:

- педагогическим работникам и техническим работникам от 4%.

2.11. Из специального фонда производятся компенсационные выплаты работникам школы за первые три дня пособия по временной нетрудоспособности.

2.12. Педагогическим работникам производится доплата за наставничество в размере 350 рублей.

2.13. Экономия специального фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего и социального характера.

Положение принимается на общем собрании коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

3. Приложение №6 к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани) с 18.12.2023 – 17.12.2026 г. «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения» изложить в следующей редакции:

**Положение  
об оплате труда и порядке установления доплат  
и надбавок к должностным окладам  
Учреждения**

(Приложение №6  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)

2024 г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», постановлениями Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» и от 29.10.2008г. №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)», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных 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 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г. «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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

1.1 Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Учреждения, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников Учреждения (далее - **работников**), определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2 Положение принимается на Общем собрании коллектива Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета.

## 2. Фонд оплаты труда Учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда: работников школы, работников структурного подразделения «Детский сад №52» и работников структурного подразделения «Детский сад №53».

2.2. **Формирование фонда оплаты труда работников школы.**

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования.

2.2.2. Фонд оплаты труда работников школы включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.2.3. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

1) **базового фонда оплаты труда работников**, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) **специального фонда оплаты труда работников**, который включает:

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю

выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

**3) стимулирующего фонда оплаты труда работников** общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы; премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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 общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

- 4) **объема средств областного бюджета** в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ)».

### **2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования.**

2.3.1. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, состоит из базовой части и стимулирующей части.

- **базовая (тарифная) часть** фонда оплаты труда составляет 71,7% от ФОТ работников структурного подразделения.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных) и т.д.

- **стимулирующая (надтарифная) часть** фонда оплаты труда составляет 28,3% от ФОТ работников структурного подразделения.



Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

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

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

2.3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

### **3. Установление и выплата заработной платы работников школы.**

3.1. Заработная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением, штатным расписанием Учреждения.

3.2. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где ЗПп — заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$$БЧп = Спi \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + Ски \times Н \times Уп \times 4,2,$$

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

Н — количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп — количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 — среднее количество недель в месяце;

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

1— если класс не делится на группы;

2— если класс делится на группы;

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

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

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

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

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

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

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

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

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

где  $K_{кв}$  — повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

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

Выслуга ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения; в выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Средняя расчетная единица за один учебный час устанавливается постановлениями правительства Самарской области.

3.4. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$З_{пр} = БЧ_{р} + СП_{р} + СТ_{р},$$

где  $З_{пр}$  — заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{р}$  базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле .

$$БЧ_{р} = ЗП_{пср} \times K_{р} + Ч_{р},$$

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

$K_{р}$  — коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа — 1,8;

2-я группа — 1,4;

3-я группа — 1,2;

4-я группа — 1,1;

$Ч_{р}$  — доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_{р}$  - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{р} = (ЗП_{пср} \times K_{р} \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_{р}) + M,$$

где  $K_{зн}$  — повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере

образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем; стр стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТр = Ср,$$

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

3.5. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг — базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧзг} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

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

Кр — коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения в размере не более 1,5 (далее — коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия

главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

3.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей ОУ устанавливается Западным управлением министерства образования Самарской области.

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

3.9. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора, заключенного в установленном порядке, и штатного расписания Учреждения.

3.10. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

3.11. Указанные в п.3.10 выплаты (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в Положении) не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.12. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в Положении), учитываются при расчете средней заработной платы.

3.13. Стимулирующие выплаты работникам школы выплачиваются ежемесячно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения.

3.14. Выплаты из специального фонда устанавливаются работникам школы в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной

заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4. .

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

#### **4. Установление и выплата заработной платы работников структурных подразделений.**

4.1. Заработная плата работника структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- 5) **базового должностного оклада** (далее-базового оклада), рассчитываемого с учетом коэффициента согласно Постановления;
- 6) **компенсационных выплат** (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);
- 7) **стимулирующих выплат** (доплат и надбавок), премий и иных поощрительных выплат.

4.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

4.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда исходя из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством. Должностные оклады работников структурного подразделения устанавливаются Постановлением Правительства Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

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



на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.5. В случае экономии фонда оплаты труда структурного подразделения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

4.6. Установленные работнику доплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения устанавливаются ежемесячно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения.

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

4.9. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

4.10. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.11. К стимулирующим выплатам относятся:

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

позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников;

выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя структурного подразделения «Детский сад №52», руководителя структурного подразделения «Детский сад №53» и среднемесячной заработной платы работников соответствующих структурных подразделений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Настоящее Положение принимается Общим собранием коллектива Учреждения, согласуется с Управляющим советом Учреждения, утверждается директором Учреждения.

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью  
100 ( сто двадцать два ) лист а

Директор государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы  
№26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
И.А.Шалютина

Президент ППО ГБОУ СОШ №26 г.Сызрани  
И.А.Гришанова

