Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано председатель первичной профсоюзной организации _____Сергеева Е.М. « 17 » августа 2023	Утверждаю Директор ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск _____ Веселова О.А. « 17 » августа 2023

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам

2023

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Общие положения

Настоящее Положение регламентирует порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы (стимулирующие выплаты) сотрудникам ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

2. Нормативная база

Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области » (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения, в том числе изменения, внесенные Постановлениями Правительства Самарской области № 629 от 30.83.2021);

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «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 государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения, в том числе изменения, внесенные Постановлениями Правительства Самарской области от 10.06.2021г №390);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 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) (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (*с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения*);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о

признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2015 г. № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555 –од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р « Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

- Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 года № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 10.08.2023 г. № 824-р «Об утверждении перечня государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Самарской области для введения в штатное расписание должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

- Уставом ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

3.Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области осуществляется на основании утвержденных Правительством Самарской области нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательного учреждения в части реализации основных общеобразовательных программ.

3.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (**школы**) состоит из:

1**) базового фонда**, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда прочего персонала;
- специальный фонд оплаты труда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных

технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

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.

2**) стимулирующего фонда**, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» но не более 10% фонда оплаты труда работников.

3.2. Структура фонда оплаты труда, рассчитанного из нормативов бюджетного финансирования на учащегося **с ограниченными возможностями здоровья**, включает в себя:

- **базовый фонд**;
- **стимулирующий фонд**.

В состав базового фонда включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; фонд оплаты труда прочего персонала; специальный фонд оплаты труда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, компенсационные выплаты работникам,

предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

3.3. Структура фонда оплаты труда, рассчитанного из нормативов бюджетного финансирования на учащегося, находящегося **на индивидуальном обучении** по медицинским и социально-педагогическим показаниям:

- **базовый фонд**;
- **стимулирующий фонд**.

В состав базового фонда включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; специальный фонд оплаты труда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3.4. Фонд оплаты труда работников **дошкольных образовательных учреждений** состоит из **базовой части и стимулирующей части**.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ работников дошкольных образовательных учреждений установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

3.5. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования состоит из:

1) **базового фонда** оплаты труда работников дополнительного образования, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных выплат работникам, предусмотренные трудовым законодательством;

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

доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3) стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 2 % от стимулирующего фонда.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

4.Распределение фонда оплаты труда

4.1.Руководитель формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда в ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск состоит из ФОТ школы, ФОТ СП детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга», ФОТ СП «Поиск» и «ДЮСШ», который распределяется на:

- заработную плату педагогического работника,
- заработную плату прочего персонала,
- заработную плату работников дошкольных образовательных учреждений;
- заработную плату работников дополнительного образования.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \left[\sum_{i=1}^{k} \left(\frac{NROP_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + ОДС \right] + T,$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 57)

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объёма средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

ОДС – объём дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

Т – объём средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

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

ЗПп = Сч·Кпр·Н·Уп·4,2·Кгр·Ккв·Кзн + Д + Сп, где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника,
осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
Кпр – коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе 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;
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, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:
1 - если класс не делится на группы;
2 - если класс делится на группы;
Ккв - повышающий 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 категорию;
1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
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, 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;
Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.
4.3.1. В период ограничительных мероприятий (карантина) Работник выполняет трудовую функцию дистанционно .Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.
4.3.2. Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения Работодателя (дистанционно) по адресу своего проживания.
4.3.3. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов и др.

4.3.4. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь.
4.3.5. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
4.3.6. О выполнении плана работы Работник ежедневно не позднее 15 часов 00 минут направляет отчет непосредственно директору школы по электронному адресу: olya.veselova@yandex.ru или заместителю директора по УВР Безродновой Оксане Викторовне по электронному адресу: ivanovaoks19@mail.ru.
4.3.7. Работнику на период дистанционной работы устанавливается доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета согласно используемого тарифа.
4.4. Работнику по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность (стимулирующая часть).
4.5. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат, а также доплаты до МРОТ.
Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключение руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».
4.6. Порядок исчисления заработной платы директора Школы и его заместителей.
На основании постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями) заработная плата директора Школы устанавливается 2 раза в год (в январе и сентябре) с учетом средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (на январь и на сентябрь), коэффициента, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, коэффициента, учитывающего наличие квалификационной категории руководителя, и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы, устанавливаемой на основании листа оценивания результативности (качества) работы директора.
Группа по оплате труда директора Школы и размер стимулирующей выплаты устанавливаются ежегодно приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.
Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.
Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы согласно утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. Методике 2 раза в год (в январе и сентябре) в соответствии с группой оплаты труда директора, с учетом средней заработной платы педагогических работников, предельного коэффициента для группы

оплаты труда, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителя директора, повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы.
Коэффициент для оплаты труда каждого заместителя и главного бухгалтера устанавливается директором Школы. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными Управляющим советом Школы, исходя из количества баллов по результатам работы за год.
Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.
4.7. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;
ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;
Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:
1-я группа - 1,8;
2-я группа - 1,4;
3-я группа - 1,2;
4-я группа - 1,1;
Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:
1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;
1- для руководителей, имеющих первую категорию;
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, 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;
Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.
4.8. Заработная плата заместителей руководителя, 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

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср, \text{ где}$$

где ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;
ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:
1-я группа - до 1,5;
2-я группа - до 1,3;
3-я группа - до 1,1;
4-я группа - до 1,0;
Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:
1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;
1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;
Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, 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, 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;
Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.
Назначение выплат стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1) один раз в год при назначении стимулирующих выплат директору учредителем.
4.9. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.
К компенсационным выплатам относятся:
доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
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;
доплата за выполнение работ различной квалификации;
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).
К стимулирующим выплатам относятся:
выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие);
выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.10. Заработная плата работника дополнительного образования представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты педагогам и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (мотивация);

выплаты работникам ежемесячной надбавки за стаж работы в должности.

Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.11. Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанного времени.

5.Лишение или снижение выплат из специального и стимулирующего фондов

5.1. Решение о снижении или лишении выплат из специального и стимулирующего фонда принимается директором учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат специального и (или) стимулирующего фонда могут быть следующие случаи:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ.

6. Расходование средств, полученных путем экономии средств фонда заработной платы

6.1. При образовании экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников,

отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на:
- оказание материальной помощи работникам;
- премирование работников;
- оплату труда внештатных работников;
- осуществление выплат из специального фонда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Основаниями для оказания материальной помощи могут служить:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, возникновение материальных затруднений в связи с платным медицинским обследованием;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

6.4. Установление выплат стимулирующего характера за счет экономии фонда заработной платы работникам производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добровольном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.5. Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются приказом директора школы по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников. Размер выплат определяется в % от заработной платы работника или конкретной суммой.

6.6. Размер установленных выплат стимулирующего характера работникам определяется суммой экономии фонда оплаты труда.

6.7. Представление к поощрению осуществляется:
- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения - по результатам учебно-воспитательного процесса;
- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения или филиала, руководителями ШМО - по результатам профессионального роста учителя, активного участия в инновационной деятельности ОУ;
- руководителем общественного органа, участвующего в управлении школой - за эффективную, результативную работу, в составе общественного органа, участвующего в управлении школой;
- заместителем директора по АХЧ, руководителем структурного подразделения.

6.8. Основания для выплат стимулирующего характера (премий) сформулированы в Части I**,** Части II , Части III данного положения.

7. Порядок и сроки выплаты заработной платы

7.1. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее- счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет и иные непроизводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии, возмещение командировочных расходов и прочие выплаты).

7.2. Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату на сберегательную книжку. Для этого работник подает работодателю

письменное заявление с пояснениями причин и указанием периода, зарплату за который необходимо перечислить на сберегательную книжку.
7.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является Справка о лицевом счете. Местом выдачи справки о лицевом счете является:
Здание №1- кабинет делопроизводителя школы. Ответственный - делопроизводитель школы.
СП ДС «Сказка» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель.
СП ДС «Радуга» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель.
СП «Поиск» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель.
СП «ДЮСШ» - кабинет руководителя СП. Ответственный - руководитель СП.
Каждый работник получает справку о лицевом счете в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.
7.4. Изменение оплаты труда происходит в следующих случаях:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении высшего образования – со дня предоставления документа об образовании;
- при изменении стажа работы, дающего право на доплату;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.
7.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц по решению общего собрания трудового коллектива два раза в месяц – 9 и 24 числа.

8. Настоящее Положение состоит из трех частей:

Часть I регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудникам школы.
Часть II регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников структурных подразделений – детских садов «Сказка», «Радуга».
Часть III регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников структурных подразделений «Поиск», «ДЮСШ».

ЧАСТЬ I

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда и установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, стимулирующих выплат.
1.2. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в должностную инструкцию, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ОО повышающей качество образования и воспитания учеников школы. Распределение специальной части проводится на основе фиксирования сумм или процентных соотношений.
1.3. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора школы, и оформляются приказом по школе на основании данного Положения.
1.4. Целью определения стимулирующих выплат является усиление заинтересованности работников ОО в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в

коллективе. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования, стимулирующие выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника (выплачиваются за истекший период (год)).

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Появление одного из данных условий во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств определены следующие пропорции:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области,
- 97% стимулирующего фонда - работникам Учреждения.

Пропорции распределения 97 % стимулирующего фонда Учреждения следующие:

20 % - административно-техническому и вспомогательному персоналу;

80% - педагогическим работникам.

1.7. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора школы по согласованию с Управляющим советом школы.

1.8. Для назначения доплат и надбавок стимулирующего характера административно-хозяйственному персоналу директор школы в пределах выделенных средств на стимулирующую часть (п. 1.6.) представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок Управляющему совету и издает приказ. Распределение стимулирующей части для данной категории работников проводится на основе фиксирования сумм или может проводиться на основе фиксирования сумм в соответствии с баллами на основе критериальных таблиц.

1.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.10. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются один раз в год (за период с 01.09 по 31.08);
- работники школы представляют самоанализ своей профессиональной деятельности (портфолио с подтверждающими документами) в соответствии с показателями к установлению надбавки в сроки, оговоренные в приказе по школе, но не позднее 20 августа текущего учебного года;
- приказом директора школы назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3 дней после заседания экспертной комиссии руководитель ОУ представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок в Управляющий совет и согласовывает списки работников не позднее 25 августа текущего учебного года;
- директор утверждает размер выплат и списки работников в течение 3 дней с момента согласования их с Управляющим советом приказом по ОУ.

1.11. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.12. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.
1.13.Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в размере 2015 рублей, исходя из наполняемости классов, на которых приказом возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.
1.14. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов.
1.15. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в размере 5000 рублей из федерального бюджета пропорционально отработанного времени**.**

2. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, включает в себя:
2.2. Доплаты:
2.2.1.Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются:
- **за преподавание в группах, реализующих программы углубленного уровня, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с учащимися** – до 4000 рублей;
- **за сопровождение процесса самоопределения и корректировку учащимися ИУП классным руководителям 9-11 классов** – до 1000 рублей;
- за проверку письменных работ учащихся: от 2,5% до 15% основного оклада в зависимости от предмета и наполняемости классов;
- за заведование учебно-опытным участком – до 10000 рублей;
- за руководство школьным --методическим объединением, проблемной творческой группой – до 4000 рублей при выполнении следующих обязанностей:
- подготовка плана работы МО, проблемной творческой группы,
- оказание методической помощи начинающим учителям,
- организация внеурочной работы по предметам, входящим в МО, проблемную творческую группу,
- участие в организации промежуточной и итоговой аттестации учащихся (консультирование учителей-экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и др. деятельность),
- написание отчета о проделанной работе.
- за работу с родителями обучающихся классным руководителям:
за класс с численностью 20 человек и менее – до 2000 рублей;
свыше 20, в т.ч. классным руководителям 9-11 классов – до 3000 рублей;
- за руководство школьным музеем - до 3000 рублей;
- за сопровождение школьного сайта - до 5000рублей;
- за заведование учебными кабинетами (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учебных кабинетах (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота кабинета, озеленение и т.п.)) – до 1000 рублей;
- за сохранность спортивного инвентаря учителям физкультуры – до 1000 рублей;

- за заведование учебной мастерской (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в мастерской (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота, озеленение и т.п.)) – до 1000 рублей;
- **за руководство работой по внедрению IT технологий в образовательный процесс** – до 10000 рублей;
- за наставничество – до 1000 рублей за 1 наставляемого.
2.2.2. Доплаты могут быть установлены:
- за совмещение должностей (и профессий),
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за выполнение особо срочных работ,
- за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности.
Размер доплаты определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности работы, квалификации сотрудника и качества исполнения, и максимальным размером не ограничивается.
2.3. Надбавки:
2.3.1. Надбавки - это вид денежных выплат, осуществляемых за качественные отличия в условиях труда работников. Из специального фонда оплаты труда производятся выплаты **надбавок, учитывающих повышающий коэффициент** за категорийность, звание, деление класса на группы.
2.3.2. Надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.
- за работу в ночное время – 35% от суммы зарплаты за ночные часы работы;
- за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса РФ);
- за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты (при наличии специальной оценки условий труда):
- учителям химии – до 1000 рублей;
- учителям информатики – до 1000 рублей;
- уборщикам производственных и служебных помещений за работу с применением раствора хлорной извести при уборке туалетов и замачивании посуды – до 1000 рублей;
- работникам, работа которых связана с ежедневным использованием компьютера, лаборанту кабинета химии – до 1000 рублей;
- за ведение постоянного учета военно-обязанных работников и документации по бронированию – до 3000 рублей;
- за выполнение функций системного администратора – до 10000 рублей;
- за организацию работы по ГО ЧС работникам учреждения – до 3000 рублей;
- за работу по противопожарной безопасности – до 3000 рублей;
- за подготовку бухгалтерских документов к хранению и учет архивных бухгалтерских документов – до 5000 рублей;
- за обеспечение бесперебойной работы всех коммуникаций, сохранность зданий и оборудования, за интенсивность труда заведующему хозяйством – до 5000 рублей.
Конкретный размер доплаты работникам определяется директором Школы в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях и фонда оплаты труда.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, выплачиваются за результативность образовательной и воспитательной деятельности в соответствии с критериями.

Шкала и критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	**Результативность деятельности педагогов по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика - 2 балла сохранение – 1 балл
1.2.	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	Выше – 1 балл
1.3.	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 – 1 балл
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 2 балла
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балл
1.7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 2 балл

1.8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие – 2 балла
1.9.	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»	На уровне – 3 балла выше – 4 балла
1.10.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика – 1 балл
1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл отсутствие – 2 балла
1.12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 1 балл
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% - 1 балл
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	20% и выше – 1 балл
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3

		балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
1.16.	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	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
1.17.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
1.18.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
1.19	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл Нет – (-1) балл
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2

	органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие – 2 балла
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 или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
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»	Наличие – 2 балла
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в	На уровне – 1 балл

	открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	выше – 2 балла
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 и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
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) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл региональном уровне – 2 балла федеральном/ международном уровне – 3 балла
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно- сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
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	100% - 1 балл
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном – 4 балла международном уровне – 5 баллов

4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель/ призер на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.3.	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	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие разработанной программы становления молодого специалиста - 0,5 баллов Осуществление контроля и оценивания самостоятельно проведенных наставляемым уроков и мероприятий (при наличии аналитической справки) - 1балл Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах, НПК выше уровня ОО -2 балла (при наличии первых двух пунктов)
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного	На уровне – 1 балл выше – 2 балла

	показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Да – 1 балл нет – (-1) балл
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	Положительная динамика – 2 балла
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Да – 1 балл нет – (-1) балл

Дополнительные шкала и критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Количество баллов**
1.Работа в жюри при проведении окружных олимпиад и НПК. Участие в разработке мониторинговых заданий на уровне округа	1 балл 2 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера в школе

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания**	**Шкала оценивания**
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балл

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, баллы начисляются за каждую программу)	2,5 балла при наличии всех разделов (в расчёте 0,5 балла за каждый раздел)
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	Средний балл 3,0-3,5 – 0,5 балла средний балл 3,6-4,0 – 1 балл средний балл 4,1 и выше – 2 балла
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	Наличие – 1 балл 2 и более обучающихся – 2 балла
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации	70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла

	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)	
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
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) (баллы могут суммироваться)	До 30% - 1 балл 30% и более – 2 балла
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл 10%-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла на каждом уровне
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла на каждом уровне
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла
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% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла
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) (баллы могут суммироваться)	Победители/призёры на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла

		3 и более на уровне + 1 балл
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» - 3 балла
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Получение на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
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	Более 5% - 1 балл
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.	**Результативность организационно - методической деятельности педагога**	
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) (баллы могут суммироваться)	Наличие на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на	Участие на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном

	постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Наличие – 1 балл более 3-х – 2 балла
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Реализация на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-психолог	При достижении – 1 балл
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	До 50% - 2 балла свыше 50% 3 балла
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да – 1 балл, нет – (-1) балл
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл, нет – (-1) балл

Дополнительные критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в	20% и выше – 1 балл

	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	
2.	Результативность участия обучающихся, подготовленных педагогом-организатором, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
3.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, во внеклассные мероприятия различного уровня	До 70%-1 балл Сверх 70 % -2 балла
4.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) педагогом-организатором, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
5.	Наличие у педагога-организатора, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 балл нет – (-1) балл
6.	Повышение квалификации педагога-организатора по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
7.	Отсутствие в школьном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Да – 1 балл нет – (-1) балл

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

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

	образовательной среды	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 0,5 балла 71-85% - 1 балл свыше 85% - 1,5 балла
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Победитель/призёр на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На уровне ОО – 0,5 балла на уровне округа – 1 балл на региональном уровне – 2 балла
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	На уровне ОО – 0,5 балла на уровне округа – 1 балл на региональном уровне – 2 балла
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
2.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие -1 балл
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	Да – 1 балл нет – 0 баллов

	образовательного процесса	
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Наличие – 2 балла
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное	1%-5% - 0,5 балла 5% до 10% - 1 балл более 10% - 1, 5 балла

	родительство», проводимых педагогом-психологом	
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл

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) в школе

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Положительная динамика - 1 балл
1.1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла
1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся – 0,5 балла 20%-29% от числа обучающихся – 1 балл 30% и более от числа обучающихся – 1,5 балла

1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Наличие – 1 балл более 2-х -3 балла
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 балл нет – (-1) балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным кон-тентом	Да – 1 балл нет – (-1) балл
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Для обучающихся – 0,5 балла для родителей – 0,5 балла для педагогов – 0,5 балла (баллы могут суммироваться)
3.	Результативность организационно-методической деятельности	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла

3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Более 120 часов – 1 балл
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	На уровне ОО - 0,5 балла На уровне муниципалитета – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	На уровне ОО - 0,5 балла На уровне муниципалитета – 1 балл на окружном уровне – 1,5 балла на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	На уровне ОО - 0,5 балла На уровне муниципалитета – 1 балл на окружном уровне – 1,5 балла на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла

3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Создание – 0,5 балла создание и реализация – 1 балл создание и реализация разработки, прошедшей экспертизу – 1,5 балла создание и реализация разработки, прошедшей экспертизу и рецензирование – 2 балла
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие – 3 балла снижение - 2 балла повышение – (- 1) балл
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Увеличение – 2 балла
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие – 3 балла снижение - 2 балла повышение – (- 1) балл
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 2 балла

1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Наличие на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	До 10% - 0,5 балла 10% - 15% - 1 балл более 15% - 2 балла
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 2 балла
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1 балл 100% - 2 балла
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на раз-личных видах учета	85%-99% - 1 балл 100% - 2 балла
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла (3 и более на одном уровне + 1 балл)
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Увеличение – 2 балла отсутствие – (- 1) балл
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	

3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл
4.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие – 1 балл наличие – (- 1) балл

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

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания**	**Шкала оценивания**
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 0 баллов свыше 45% - 1 балл
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений - 0 баллов свыше 20 посещений – 1 балл
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
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
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 свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла

1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-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
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 балл Нет – (-1) балл
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	До 3-х человек победителей/призёров на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла свыше 3-х человек на одном уровне + 1 балл
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 0,5 балла свыше 10-ти разработок – 1 балл
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	Да – 1 балл Нет – (-1) балл
4.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла

4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балла на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла

3.2. После распределения баллов всем педагогическим работникам за указанный период (учебный год) главный бухгалтер от общей суммы рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОО данной категории.
3.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера (премии, другие поощрительные выплаты) выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда по приказу директора и максимальным размером не ограничивается:
- за результаты, влияющие на формирование положительного имиджа ОО;
- за экспериментальную и методическую работу: творческий отчет, семинар, публикации, мастер-классы и др. (в зависимости от уровня участия и проведения);
- за качественную организацию дежурства и общественно-полезного труда;
- за результативность реализации очередного этапа программы развития ОО и ее промежуточных итогов по отдельным направлениям.
Выплата премий производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.
3.4. Доплаты и надбавки стимулирующего фонда оплаты труда административно-хозяйственному персоналу устанавливаются в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.
3.5. Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:
при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
при выслуге от свыше 10 лет - 4% должностного оклада.
Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) директора, заместителей директора школы

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
1.	**Эффективность процесса обучения**	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика - 1 балл; сохранение значения – 0,5 балла	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 по 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 ФИЛИ 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.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	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 (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): 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 человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более человек - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
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):	1

	100% обучающихся - 1 балл	
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**
2.	**Эффективность воспитательной работы**	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы — ежеквартальный отчет МОиН 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 муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более -	

	1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 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 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	1
2.11.	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	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**
3.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения**	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; 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	2

	или на уровень образовательного округа- 1 балл; на региональный уровень - 1,5 балла; 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**
4.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**	
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму - 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)	1
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1

	Итого:	**5**
5.	**Эффективность управленческой деятельностью**	
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**
6.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**	
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим | питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
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) - 1балл	1
	Итого:	**4,5**
7.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**	
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**
	Всего:	**100**

3.5.Показатели качества труда административно-хозяйственного персонала школы.

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) заместителя директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1	Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).	3
		Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО).	1
		Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	1
		Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	1
		Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	1
		Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного	1

		(24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).	
		Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).	1
Итого:			**9**

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) работникам бухгалтерской службы

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная организация использования финансовых активов	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	2
		Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	2
		Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	2
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	1
		Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1 отсутствует – 2

		Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	1
		Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1
		Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	2
		Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	2
		Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 00% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.	2
		Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1
Итого:			**17**

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) вспомогательному и техническому персоналу

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	2
		Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии.	1

		Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	3
		Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	2
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	2
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	2
		Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО.	1
		Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА).	2
		Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	2
Итого:			**17**

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) водителя

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1	Создание комфортных условий труда для качественного оказания	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу водителя со стороны всех участников	2

	образовательной услуги	образовательных отношений за отчетный период–2 балла	
Итого:			**2**

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

4.1. Доплаты и надбавки из специального и стимулирующего фондов выплачиваются работникам образовательного учреждения ежемесячно в течение периода, оговоренного в приказах по установлению доплат и надбавок, одновременно в составе основных выплат по заработной плате в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.
4.2. Корректировка размеров доплат возможна в течение срока, установленного в пункте 4.
4.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.
4.4. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на год с корректировкой в соответствии с утвержденным фондом оплаты труда.

ЧАСТЬ II

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – детских садов «Сказка», «Радуга» (далее по тексту ДОУ) и вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.
1.2. Положение унифицирует методы материального стимулирования, используемые в Учреждении, и направлено на повышение дифференциации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.
1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включающей базовую и стимулирующую части.

2.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работника ДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из базовой части и стимулирующей части.
В состав базовой части заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также компенсационные доплаты за особые условия труда, отличные от нормальных, выполнение работ различной классификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных, повышение должностных окладов на 20% работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, на 25% за работу в сельской местности.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.
2.3. Должностные оклады работников ДОУ устанавливаются Правительством Самарской области соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.
2.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов.
2.6. Молодым педагогическим работникам ДОУ, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.
2.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 руб. на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования пропорционально отработанному времени

3.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размере, предусмотренном законодательством.
Доплаты компенсационного характера включаются в состав базовой части заработной платы и начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.
К компенсационным доплатам относятся:
- доплата за работу в сельской местности – 25%;
- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - 35%;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу с вредными и опасными и иными условиями труда – 10%-12% (при наличии специальной оценки условий труда):
- мед. работникам (работа с раствором хлорной извести),
- машинистам по стирке белья (работа с раствором хлорной извести),
- поварам и шеф- повару (тепловой режим),
- кухонным работникам, кладовщику (работа с раствором хлорной извести),
- помощникам воспитателя (работа с раствором хлорной извести),
- кастелянше (тепловой режим),
- бухгалтерам (работа с ПК),
- старшим воспитателям (работа с ПК);
- доплата за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (логопедическая группа, группа КРС): воспитателям, помощникам воспитателя, учителю – логопеду, учителю-дефектологу, музыкальным руководителям, руководителям по физическому воспитанию, педагогу-психологу до 20%;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.
3.2. Доплаты и надбавки выплачиваются работникам ДОУ в целях материального стимулирования труда за конкретные заслуги или характеристики работников,

дополнительную работу. Основными критериями выплаты доплат и надбавок являются интенсивность, напряженность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ. Размеры доплат и надбавок для каждого работника ДОУ устанавливаются директором школы на основании приказа.

Перечень оснований для назначения доплат и надбавок	**% к должностному окладу**
Руководителю структурного подразделения: - за интенсивность и напряженность работы; -за выполнение различных работ, не входящих в должностные обязанности; - за создание условий для успешного осуществления воспитательно- образовательного процесса и бесперебойного функционирования детского сада	До 200%
Заведующему хозяйством: - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; -за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 300%
Педагогическим работникам: - за ведение кружковой работы; - за ведение официального сайта ДОУ; - за интенсивность и напряженность работы	До 250%
Работникам бухгалтерии: -за интенсивность и напряженность работы; -за своевременную и качественную работу по составлению отчётной документации; -за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	До 300%
Делопроизводителю: - за помощь воспитателям в оформлении документации; - за интенсивность и напряженность работы; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации	До 300%
Медицинским работникам: - за участие в социальной адаптации детей младшего дошкольного возраста; - за интенсивность и напряженность работы	До 300%
Помощникам воспитателя: - за качественное содержание территории игровых площадок групп в соответствии с требованиями СанПин; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада;	До 250%

- за участие в социальной адаптации детей младшего возраста; - за интенсивность и напряженность работы	
Работникам пищеблока (кладовщик, старший повар, повар, кухонный работник): - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; - за интенсивность и напряженность работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сад	До 250%
Прочему обслуживающему персоналу (кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник; сторож, уборщик производственных и служебных помещений, водитель.): - за уборку прачечной, гладильной; - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - за интенсивность и напряженность работ; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; - уборка территории в зависимости от сезона	До 250%

4.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

4.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Средний медицинский и фармацевтический персонал" в следующих размерах:
при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение 1-14).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам ДОУ, кроме руководителя структурного подразделения, 1 раз в год (в августе) по результатам труда работников ДОУ за предыдущий учебный год. Руководителю структурного подразделения устанавливается 1 раз в год по результатам работы за календарный год.

4.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств используются следующие пропорции:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области,
- 97% стимулирующего фонда - работникам дошкольного Учреждения.

Пропорции распределения 97 % стимулирующего фонда Учреждения следующие:

6% - на формирование стимулирующих выплат руководителей структурных подразделений дошкольного образования; Оставшаяся часть делится на 20 % - административно-техническому и вспомогательному персоналу;

80% - педагогическим работникам, осуществляющим непосредственно педагогический процесс. **4.7**.

Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения производится в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1) один раз в год при назначении стимулирующих выплат директору учредителем.

4.8. После подсчета баллов всех работников по различным категориям отдельно (педагогические работники, обслуживающий персонал) главный бухгалтер рассчитывает стоимость одного балла по каждой категории, затем производится расчет суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ДОУ.

4.9. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию руководителя по согласованию с Управляющим советом.

4.10. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников ДОУ, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат надбавок стимулирующего характера.

4.11. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение месяца, предшествующего окончанию периода, на который установлены стимулирующие выплаты.

Приказом директора школы определяется состав экспертной комиссии и назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии руководитель структурного подразделения представляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности в Управляющий совет и согласовывает списки работников и выплаты стимулирующего характера не позднее 20 числа (20 августа).

В течение 3-х дней с момента согласования аналитической информации с Управляющим советом директор школы утверждает приказом размер выплат и списки работников.

4.12. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора школы.

Приложение 1

Критерии оценки эффективность (качества) работы руководителя структурного подразделения

№	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): 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	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
Итого:		19
2.	**Эффективность организации воспитательной работы**	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от	5

	общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (*баллы могут суммироваться*)	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 (https://www.gto.ru)	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
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 *(баллы могут суммироваться)*	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла;	5

	от 8 до 9 дней - 1 балл (*по итогам отчетного года*)	
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла *(баллы могут суммироваться)*	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. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
Итого:		**32**
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**

Приложение 2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да-1 Нет-0
	ИТОГО	**1**
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный-1 Окружной уровень-2 Областной уровень -3 Всероссийский -4
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках,	Муниципальный-1

	форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-2 Областной уровень -3 Всероссийский -4
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90%-2 91%-100%-3
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33%-2
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно- воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-2 Областной уровень -3 Всероссийский -4
2.10	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие разработанной программы становления молодого специалиста -0,5 баллов Осуществление контроля и оценивания самостоятельно проведенных наставляемым уроков и мероприятий (при наличии аналитической справки) - 1балл Наличие результатов

		участия наставляемого в конкурсах, НПК выше уровня ОО -2 балла (при наличии первых двух пунктов)
	ИТОГО	**34**
3. Дополнительные критерии эффективности труда		
3.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да-1 Нет-0
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов-1
3.3.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень -2 Областной уровень -3 Всероссийский уровень - 4
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень - 4
3.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень - 0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
3.6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций с педагогами	Отсутствие жалоб-1 Наличие жалоб-0
	ИТОГО	**14**
	ИТОГО по всем разделам	**49**

Приложение 3

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-	

	пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует: соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 балла 1 балл 2 балла
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5; 80%-89% - 1; 90% и более – 1,5
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
1.4.	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; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей;	Да-1 Нет-0
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.6.	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	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла
Итого:		**9,5**
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня0 (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень -2 Областной уровень -3 Всероссийский уровень – 4
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень -1

	перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Областной уровень -2 Всероссийский уровень – 3
2.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+	На первом (отборочном) этапе-2 Во втором (очном) этапе-3 Победа во втором (очном) этапе - 4
Итого:		**11**
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
Итого:		**4**
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	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 Областной уровень – 2 Всероссийский уровень – 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе -2 побед в окружном этапе – 3 Участие в областном этапе-3 победа в областном этапе – 5
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовке студента)	2 балла
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень - 0,5 Окружной этап - 1 Областной этап - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень - 4
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной этап -1 Областной этап - 2 Всероссийский этап -3 Международный этап -4
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных	Муниципальный уровень -0,5

	комиссий (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов – 1
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 балла
Итого:		**24**
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Итого:		**1**
Всего:		**49,5**

Приложение 4

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	Частично соответствует – 0,5; Соответствует - 1; Соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5; 80%-89% - 1; 90% и более – 1,5
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника,	Да-1 Нет-0

	специалиста: Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей;	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1
1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 70% - 0,5 Выше 70% - 1
Итого:		**8,5**
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня0 (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень -2 Областной уровень -3 Всероссийский уровень - 4
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+	На первом (отборочном) этапе-2 Во втором (очном) этапе-3 Победа во втором (очном) этапе -4
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень -1 Областной уровень-2 Всероссийский уровень - 3
Итого:		**11**
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом,	1

	востребованным участниками образовательных отношений	
Итого:		**4**
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	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 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень - 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе 4 Победа в областном этапе – 5
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень – 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень -4
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов - 1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в конкурсе -1 Победа в конкурсе- 2
Итого:		**22**
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего	Стабильно низкий-0; Снижение на 1% - 0,5 Снижение на 2% - 1 Снижение на 3% и выше-1,5

	периода, списочного состава группы)	
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Итого:		**2,5**
Всего:		**48**

Приложение 5

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Да-3 Нет-0
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся-2 40%-59% от числа обучающихся-3 60% и более от числа обучающихся-4
1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся-2 20%-29% от числа обучающихся-3 30% и более от числа обучающихся-4

1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся-1 40%-59% от числа обучающихся-2 60% и более от числа обучающихся-3
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие жалобы-1 Наличие жалобы-0
	ИТОГО	**24**
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе)		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да-1 Нет-0
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Да-1 Нет-0
	ИТОГО	**2**
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат,	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе 4

	призер, победитель (в зависимости от уровня)	Победа в областном этапе – 5
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов-1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Муниципальный уровень-0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень или международный -3
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Муниципальный уровень-0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень или международный -3
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета)	создание-1 создание и реализация-2 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа-3 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона-4
	ИТОГО	**22**
	4. Дополнительные критерии эффективности труда	
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и	Частично соответствует – 0,5; Соответствует - 1;

	ООП ДОО/АООП ДО	Соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2
4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень - 0,5 Окружной этап - 1 Областной этап - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень - 4
	ИТОГО	**6**
	ИТОГО	**54**

Приложение 6

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.1.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5 80%-89% - 1 90% и более – 1,5
1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
1.3.	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; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей;	Да-1 Нет-0
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.5	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше	На уровне декомпозированного показателя-1 Выше декомпозированного показателя -2

	декомпозированного показателя, остановленного ТУ/ДО для ОО	
Итого:		**6,5**
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня0 (баллы могут суммироваться)	Окружной этап -2 Областной этап -3 Всероссийский этап - 4
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень -1 Областной уровень -2 Всероссийский уровень - 3
2.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+	На первом (отборочном) этапе-2 Во втором (очном) этапе-3 Победа во втором (очном) этапе -4
Итого:		**11**
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
Итого:		**4**
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	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 Областной уровень-2 Всероссийский уровень- 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе -4 Победа в областном этапе – 5
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень – 1

	зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Областной уровень - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень - 4
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов- 1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в конкурсе - 1 Победа в конкурсе - 2
Итого:		**22**
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля воспитанников –участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www/gto.ru)	5%-10%-1 11%-19%;-2 Свыше 20%-3
5.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1%- 2 2%-3 3% и выше-4
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Итого:		**8**
Всего:		**51,5**

Приложение 7

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) помощника воспитателя структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
3.Эффективность управленческой деятельности					

3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1			
Итого:		**2**			
Всего:		**3**			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		**2**			

Приложение 8

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) делопроизводителя структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
1.	Эффективное использование	2			

	информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги				
Всего:		**2**			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
3.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
4.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		**4**			

Приложение 9

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) завхоза, кладовщика структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
5.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (– 3) балла	0			
5.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам	1			

	финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл				
5.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников в том числе соблюдению норм физиологического питания	1			
Итого:		**2**			
Всего:		**3**			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. кол-во баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3			
2.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0			
3.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
4.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		**5**			

Приложение 10

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) повара, подсобного рабочего кухни структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					
2.Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
3.Эффективность управленческой деятельности					
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части	1			

	организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл				
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1			
Итого:		**2**			
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
Всего:		**3**			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		**2**			

Приложение 11

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	20%-39%-0,5 40%-59%-1

	в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	60% и более-1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	Отсутствие положительного результата за отчетный период-0 Наличие положительного результата за отчетный период-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 начальную школу в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальную школу в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и количественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Создан персонифицированный информационный банк данных-1 Ежегодно составляется аналитический отчет и создан персонифицированный информационный банк данных-2 Создан персонифицированный информационный банк данных, ежегодно составляется аналитический отчет и имеются рекомендации-3
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень-0,5 Окружной уровень-1 Региональный уровень-2 Всероссийский уровень -3
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень-0,5 Окружной уровень-1 Региональный уровень-2 Всероссийский уровень -3
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от	51-60%-0,5 61-75%-1

	обратившихся	76-85%-1,5 свыше 85%-2
	ИТОГО	**17,5**
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе)		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Муниципальный уровень-0,5 Окружной-1 Областной-2 Всероссийский-3 Международный -4
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да-1 Нет-0
	ИТОГО	**5**
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательная программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень - 4
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе - 4 Победа в областном этапе – 5
3.2.	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)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень - 4
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень - 4
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень - 3
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	Методические рекомендации-1 Учебно-методические

		материалы-2 Методическое пособие-3
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень - 3
	ИТОГО	**26**
4. Дополнительные критерии эффективности труда		
4.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да-1 Нет-0
4.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов-1
4.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень - 0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
	ИТОГО	**8**
	ИТОГО по всем разделам	**56,5**

Приложение 12

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) кастелянши, машиниста по стирке белья структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					
2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования					

3. Эффективность управленческой деятельности					
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
Всего:		**2**			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		**4**			

Приложение 13

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					

2.Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
3.Эффективность управленческой деятельности					
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
5.4.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (– 3) балла	0			
Итого:		**0**			
Всего:		**2**			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого
1.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
Итого:		**1**		

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) работникам бухгалтерской службы

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1.	Эффективная организация использования материально-	Отсутствие кредиторских задолженностей И остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	3 балла

	технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	3 балла
Итого:			**9 баллов**

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
5.2.Приказом директора ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.
5.3.Размер премии определяется на основании предложений руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.
5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
5.5. Премии выплачиваются:
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование групп;
- за хорошую подготовку групп и детского сада к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий, районных и окружных методических объединениях.

ЧАСТЬ III

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – «Поиск» и «ДЮСШ» и вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.
1.2. Положение унифицирует методы материального стимулирования, используемые в Учреждении, и направлено на повышение дифференциации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включающей базовую и стимулирующую части, специальный фонд.

2.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работника дополнительного образования представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из базовой части, стимулирующей части, специального фонда.
В состав базовой части и специального фонда заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также компенсационные доплаты за особые условия труда, отличные от нормальных, выполнение работ различной классификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных, повышение должностных окладов на 25% за работу в сельской местности.
2.2. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.
2.3. Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.
2.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормы рабочих часов а год.
2.6. Молодым педагогическим работникам дополнительного образования, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей пропорционально отработанному времени.
2.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 1500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам дополнительного образования пропорционально отработанному времени.

3.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размере, предусмотренном законодательством.
Доплаты компенсационного характера включаются в состав базовой части заработной платы и специального фонда заработной платы, начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.
К компенсационным доплатам относятся:
- доплата за работу в сельской местности – 25%;
- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - 35%;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу с вредными и опасными и иными условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда):
- медицинским работникам (работа с раствором хлорной извести),
- бухгалтерам (работа с ПК);
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

3.2. Доплаты и надбавки выплачиваются работникам в целях материального стимулирования труда за конкретные заслуги или характеристики работников, дополнительную работу. Основными критериями выплаты доплат и надбавок являются интенсивность, напряженность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ. Размеры доплат и надбавок для каждого работника дополнительного образования устанавливаются директором школы на основании приказа.

Перечень оснований для назначения доплат и надбавок	**% к должностному окладу**
Руководителю структурного подразделения: - за интенсивность и напряженность работы; - за выполнение различных работ, не входящих в должностные обязанности; - за создание условий для успешного осуществления воспитательно-образовательного процесса и бесперебойного функционирования СП	До 250%
Заведующему хозяйством: - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за участие в благоустройстве и озеленении СП; -за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.); - за организацию работы по ГО и ЧС	До 300%
Педагогическим работникам: - за интенсивность и напряженность работы; - за ведение официального сайта СП; - за выполнение различных поручений, не входящих в должностные обязанности	До 300%
Работникам бухгалтерии и специалисту по закупкам: - за интенсивность и напряженность работы; - за своевременную и качественную работу по составлению отчётной документации; - за выполнение различные поручений, не входящих в должностные обязанности	До 300%
Делопроизводителю: - за помощь педагогам в оформлении документации;	До 250%

- за интенсивность и напряженность работы; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации - за организацию работы по ГО и ЧС;	
Прочему обслуживающему персоналу (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник; сторож, уборщик производственных и служебных помещений, водитель.): - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - за интенсивность и напряженность работ; - за организацию пропускного режима; - за уборку территории в зависимости от сезона; - за участие в благоустройстве и озеленении	До 250%

4.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Поиск» и «ДЮСШ» распределяется следующим образом
- поощрительные выплаты, премии директору (2% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области;
- 98 % стимулирующего фонда - работникам структурных подразделений «Поиск» и «ДЮСШ».

Пропорции распределения 98 % стимулирующего фонда работникам структурных подразделений «Поиск» и « ДЮСШ» следующие:
6% - на формирование стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений дополнительного образования;

Оставшаяся часть делится на :

-фактическая сумма на выплаты за выслугу лет;

-прочие стимулирующие выплаты.

В свою очередь прочие стимулирующие выплаты делятся на;

45 % - на выплаты по критериям, в т.ч. фактическая сумма на выплаты за стаж работы в должности;
55% - на выплаты в целях повышения мотивации качественного труда работников. Надбавка в целях повышения мотивации качественного труда работников назначается приказом директора учреждения на основании ходатайства руководителей структурных подразделений «Поиск», «ДЮСШ».

4.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности устанавливается работникам структурных подразделений «Поиск» и «ДЮСШ» по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:
при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге от свыше 10 лет - 4% должностного оклада.
Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.
4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложения1,2).
4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам СП «Поиск» и «ДЮСШ», кроме руководителя структурного подразделения, 1 раз в год (в августе) по результатам труда работников за предыдущий год. Руководителю структурного подразделения устанавливается 1 раз в год по результатам работы за календарный год.
4.6. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения производится в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1)
один раз в год при назначении стимулирующих выплат директору учредителем.
4.7. После подсчета баллов всех работников главный бухгалтер рассчитывает стоимость одного балла, затем производится расчет суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику СП.
4.8. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию руководителя по согласованию с Управляющим советом.
4.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:
- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат
и надбавок стимулирующего характера.
4.10. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение месяца, предшествующего окончанию периода, на который установлены стимулирующие выплаты.
Приказом директора школы определяется состав экспертной комиссии и назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии руководитель структурного подразделения представляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности в Управляющий совет и согласовывает списки работников и выплаты стимулирующего характера не позднее 20 числа (20 августа).
В течение 3-х дней с момента согласования аналитической информации с Управляющим советом директор школы утверждает приказом размер выплат и списки работников.
4.11. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора школы.

Приложение 1

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы

(эффективность труда) руководителя СП «ДЮСШ» и СП «Поиск», заместителя руководителя

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	**Эффективность образовательно-воспитательного процесса**	
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)	
а	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной до 5% обучающихся: региональный уровень – 0,5 балла федеральный уровень – 1 балл международный уровень – 1,5 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 10% до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла	9
б	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5 до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла от 10 до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла свыше 15% обучающихся:	11

	муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла региональный уровень – 2,5 балла федеральный уровень – 3 балла международный уровень – 3,5 балла	
в	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации: до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 1,5 балл федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла	6
г	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла	7,5
д	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла	3
е	Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА): муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3	3

	балла	
ж	Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания – 2,5 балла	2,5
1.2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.5.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) – 1 балл	1
1.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.7.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации: до 50% – 1 балла, свыше 50% – 2 балл	2
1.8	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2
1.9	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.10.	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла	2
1.11.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла	2
1.12.	Организация деятельности в учреждении телестудии – 2 балла; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал – 1 балл. *Баллы могут суммироваться*	3
Итого:		**58**
2.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения**	
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в	4

	профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла *Баллы могут суммироваться*	
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.3.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчётный период (предыдущий календарный год) – 1 балл	1
2.4.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла	2
2.5.	Доля обучающихся по программам 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: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
2.6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2
2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл	1
Итого:		**14**
3.	**Эффективность управленческой деятельности**	
3.1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла	3
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности:	5

	-организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	
3.3.	Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа": участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла	2
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл	1
3.5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл	1
3.6.	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла	2
3.7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
Итого:		**15**
4.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл	2
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	2
Итого:		**4**
5.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий –1 балл	1
5.2.	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 показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
5.3.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1

5.4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого показателя ОО – 1 балл	1
5.5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне –3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла	4
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –0,5 баллов, выше -1 балл	1
Итого:		**9**
Всего:		**100**

Приложение 2

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего отделом, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера СП «ДЮСШ», СП «Поиск»

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Результаты	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 балла; 75%-79% - 1 балл; 80% и более – 1,5 балла			1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100% - 0,5 балл			0,5
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом допол-			2,5

	нительного 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, баллы начисляются за каждую программу) 0,5 балла за каждую			
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ 0,5 балла			0,5
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться): -третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта), второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта)– не менее 15 чел.-0,5 балла; -первый спортивный разряд – наличие - 1 балл, 5 и более чел. – 2 балла; -кмс - наличие – 2 балла, 3 и более чел. – 3 балла, мс, мсмк• -наличие 5 баллов; -знаки «Юный турист Самарской области»; знак			5

	«Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени – 3 балла			
1.6.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70-79% - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл			1
Итого:				**11**
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**			
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) (баллы могут суммироваться) На уровне образовательного округа: свыше 70 % - 0,5 балла на региональном уровне: свыше 25% - 1 балл на федеральном, международном уровне: свыше 15% - 1,5 балла			3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться) На уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа: до 5 % - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15 % - 2 балла -На региональном уровне: до 5 % - 1 балл;			7,5

	5-10% - 1,5 балла 10-15% - 2 балла свыше 15 % - 2,5 балла -На федеральном, международном уровне: до 5 % - 1, 5 балла; 5-10% - 2 балла 10-15% - 2,5 балла свыше 15 % - 3 балла			
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) На уровне района, округа: до 5 % - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл свыше 10 % - 1,5 балла На региональном, федеральном уровне до 5 % - 1 балл; 5-10% - 1,5 балла; свыше 10 % - 2 балла			3,5
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период свыше 50 % - 0,5 балл			0,5
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 свыше 50 % - 0,5 балл			0,5
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) (баллы могут суммироваться): -муниципальный уровень – 0,5 балла; -региональный уровень – 1 балла; -федеральный уровень – 2 балла.			3,5
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного			2

	образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) 1 балл за каждый, но не более 2 баллов			
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) -региональный уровень – 1 балл; -федеральный, международный уровень – 2 балла.			3
Итого:				**23,5**
3.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**			
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 свыше 20 % - 1 балл			1
Итого:				**1**
4.	**Результативность организационно - методической деятельности педагога**			
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) (баллы могут суммироваться) - на муниципальном уровне и «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			3,5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов,орган участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)			3,5

	в работе краткосрочной целевой группы - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 1,5 балла на постоянной основе: - на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на региональном уровне – 1,5 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) победитель и призер на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - участие на региональном уровне – 1 балл; наличие победителей на региональном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла			6
4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне «образовательного округа»- 0,5 балл; - на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне – 1,5 балла			3
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, либо распространения своего опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, НПК, мастер-классов и т.п.: - на муниципальном уровне и «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2балла			2
Итого:				**18**
5.	**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного			1

	образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 балл, свыше 50% - 1 балла			
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие – 0,5 балл, Наличие – (-2) балла			0,5
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие – 0,5 балл, Наличие – (-3) балла			0,5
Итого:				**2**
Всего:				**55,5**

Приложение 3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего методиста, методиста СП «ДЮСШ», СП «Поиск»

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания**	**Результаты**	**Количество баллов**	**Максимальное количество баллов**
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период Отсутствие – 0,5 балл, Наличие – (-2) балла			0,5
Итого:				**0,5**
2. Результативность организационно-методической деятельности методиста				
2.1.	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)			3

	- на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 3 балла			
2.2.	Участие старшего методиста, методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне области – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.3.	Доля педагогов, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период До 90% - 0,5 балла 91 % - 100% - 1 балл			1
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период свыше 33% - 1 балл			1
2.5.	Разработанные старшем методистом, методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня): - на районном уровне, на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1			2

	балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			
2.6.	Разработанные методистом, старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) - на районном уровне, на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов) за отчётный период: - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.8.	Наличие у старшего методиста и методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период - на районном уровне – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.9.	Результаты участия методиста, старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период: - на уровне «образовательного			3

	округа» – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 3 балла			
2.10.	Наличие у старшего методиста и методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня): - на районном уровне – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 3 балла			3
2.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательной организации по модели методист-педагог, методист - методист. Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, либо распространения своего опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, НПК, мастер-классов и т.п.: - на муниципальном уровне и «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
Итого:				**23**
Всего:				**23,5**

Приложение 4

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) завхоза структурного подразделения «ДЮСШ», «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количест	Значен ие по	Баллы аттест	Баллы комисс

		во баллов	критерию	уемого	ии
1. Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу завхоза со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
2.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
3.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
3.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (– 3) балла	0			
3.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1			
Итого:		**1**			
Всего:		**3**			

Приложение 5

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника структурного подразделения «ДЮСШ» и «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период–2 балла	2			
Итого:		**2**			
Всего:		**2**			

Приложение 6

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) делопроизводителя структурного подразделения «ДЮСШ», «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективность управленческой деятельности					
1.1.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	1			
1.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	1			
Итого:		**2**			
Всего:		**2**			

Приложение 7

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) водителя структурного подразделения «ДЮСШ» и «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу водителя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период–2 балла	2			
Итого:		**2**			
Всего:		**2**			

Приложение 8

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) бухгалтерской службы, специалиста по закупкам структурного подразделения «ДЮСШ» и «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 3 балла	3			
1.2.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода – 3 балла	3			
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) – 3 балла	3			
Итого:		**9**			
Всего:		**9**			

5.ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1.Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
5.2. Приказом директора ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.
5.3. Размер премии определяется на основании представления руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.
5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
5.5. Премии выплачиваются:
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование аудиторий;
- за хорошую подготовку аудиторий к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий, районных и окружных методических объединениях.

директор Веселова О. А.

C=RU, O="ГБОУ СОШ №1 "" Образовательный центр"" с. Сергиевск", CN=директор Веселова О. А., E=school1_serg@samara.edu.ru
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
00b08f9c105c2ff4b4
2023.08.18 13:53:04+03'00'