

Изменения и дополнения к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 29 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

на 2021 - 2024 годы

От работодателя:

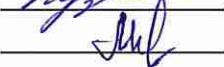
Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 29 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области


М.А. Шалашникова



От работников:

Председатели первичных профсоюзных организаций

	Ю.С. Сорокина
	А.В. Артюшина
	И.М. Кузина
	И.А. Мячина

Изменения и дополнения к коллективному договору
прошли уведомительную регистрацию в органе по труду
департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и
миграционной политики Самарской области



Регистрационный № _____ от _____ 20__ год

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____

(должность, Ф.И.О. и подпись)

1. Приложение 3 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

Приложение 3
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 29 г. Сызрани на 2021-2024гг.

Положение о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 29 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 29 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утвержденного Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020г.
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- постановлений Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на

- реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
 - постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

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

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

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в Самарской области.

1.9. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из фонда оплаты труда работников школы и работников структурных подразделений «Детский сад».

2.2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации (школа)

2.2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из:

1) базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), которая включает:

- ФОТ педагогических работников,
- ФОТ прочего персонала,
- специальный фонд оплаты труда работников, 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 ССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден ССР, 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, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

Применять коэффициент (коэффициент наполняемости класса), повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки,

элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса:

численность 1-8 учащихся – коэффициент наполняемости класса – 3;
9-12 учащихся – коэффициент наполняемости класса – 2;
13-16 учащихся – коэффициент наполняемости класса – 1,3;
17-30 учащихся – коэффициент наполняемости класса – 1.

Экономия средств специального фонда оплаты труда направляется на выплаты базовой части педагогическим работникам, в случае перерасхода по базовой части, предусмотренной на педагогических работников; работникам АХП с целью доплаты до установленного оклада в соответствии с коэффициентами, установленными с группой по оплате труда руководителя ОУ; выплату работникам премий и иных поощрительных выплат.

Педагогическим работникам устанавливаются доплаты при выполнении работ в других в условиях, отклоняющихся от нормальных: дополнительно за классное руководство – ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2) стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательной организации, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.2.2. Порядок соотношения частей ФОТ определяется нормативно-правовыми актами и постановлениями регионального уровня.

2.2.3. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части ФОТ работников.

2.2.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час,

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 программы базового уровня;

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

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января,

Уп – количество часов обучения по предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе,

4,2 – среднее количество недель в месяце,

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

1 – если класс не делится на группы,

2 – если класс делится на группы,

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию,

1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию,

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который 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.

2.2.5. Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование 1 кл., 2-4 кл., основное общее образование, среднее общее образование).

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле

$$Сч = \text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245 / (\sum a_i b_i) \times 365,$$

где Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, ФОТ_{пед} – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом,

($\sum a_i b_i$) – сумма ученикочасов по учебному плану,

a_i – количество учащихся в классе,

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося,

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы,

245 – количество дней в учебном году,

365 – количество дней в году.

2.2.6. Заработная плата директора образовательной организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре по формуле

$$ЗПр=ЗПсрКрКквКзн + Ср,$$

где ЗПр – заработная плата руководителя Учреждения,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном 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 Учреждения, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителя, имеющего высшую категорию,

1 – для руководителя, имеющего первую категорию.

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника,

1,2 – коэффициент, учитывающий эффективность (качество) работы руководителя, качество обучения и воспитания в Учреждении – устанавливается по представлению государственного органа управления образованием. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

2.2.7. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле, установленной в п. 7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

$$ЗПр=ЗПсрКрКквКзн,$$

Где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, за январь и за сентябрь,

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой 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 или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук,

1,1 - для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.2.8. Порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей образовательной организации устанавливается Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.2.9. Должностные оклады работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 с учетом изменений, вносимых постановлениями областного и регионального уровней.

2.3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации (структурное подразделение «Детский сад»)

2.3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части.

2.3.2. Заработная плата работника структурного подразделения «Детский сад», состоит из:

- базового должностного оклада (далее-базового оклада),
- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличающихся от нормальных);
- стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях.

3.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в праздничные дни;
- доплата за вредные и опасные условия труда;

- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с **приложением № 1 (школа), приложением 2 (структурное подразделение «детский сад») к настоящему Положению.**

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Стимулирующая выплата за результативность работы определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (**приложение № 3 к настоящему Положению**).

4.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, полугодия, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования (**приложение №4 к настоящему Положению**).

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам образовательной организации может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 20000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 20000 рублей;
- смерть близких родственников: родителей, супруга, супруги, детей – до 10000 рублей.

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

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

5.5. Порядок выплаты материальной помощи работникам определяется директором и оформляется приказом.

Порядок распределения специального фонда
 работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
 Самарской области средней общеобразовательной школы № 29
 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

- 1.1 Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением, с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета на основании приказа руководителя.
- 1.2 Размеры надбавок и доплаты из специального фонда оплаты труда определяются по результатам работы за месяц и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.3 Выплаты надбавок и доплат производятся за фактически отработанное время.
- 1.4 Выплаты осуществляются в пределах специального фонда оплаты труда.
- 1.5 Выплаты носят ежемесячный характер.
- 1.6 Экономия средств специального фонда оплаты труда направляется на выплаты работникам премий и иных поощрительных выплат.
- 1.7 Специальный фонд оплаты труда составляет не более 23% от базового фонда.

2. Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Сроки представления материалов по самоанализу деятельности</i>	<i>Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата</i>	<i>Сумма (руб.)</i>	<i>Кому выплачивается</i>
Доплата за работу в ночное время и праздничные дни	ежемесячно	На месяц	35% за фактически отработанное время	Сторож
За вредные условия труда	ежемесячно	На месяц	12% за фактически отработанное время	Уборщик служебных помещений
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно	ежемесячно	На месяц	Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и	Работники образовательной организации

отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором			(или) объема дополнительной работы	
--	--	--	------------------------------------	--

3. Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1 Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ (производится в процентах от нагрузки согласно тарификации каждого педагога):

<i>Критерии</i>	<i>Сроки представления материалов по самоанализу деятельности</i>	<i>Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата</i>	<i>Сумма (руб.)</i>	<i>Кому выплачивается</i>
по русскому языку, литературе	ежемесячно	На месяц	до 10%	Учителя русского языка и литературы
по математике	ежемесячно	На месяц	до 10%	Учителя математики
по английскому языку	ежемесячно	На месяц	до 4%	Учителя английского языка
по физике	ежемесячно	На месяц	до 4%	Учителя физики
по химии	ежемесячно	На месяц	до 4%	Учителя химии
по истории, обществознанию	ежемесячно	На месяц	до 2%	Учителя истории и обществознания
по географии	ежемесячно	На месяц	до 2%	Учителя географии
по биологии	ежемесячно	На месяц	до 2%	Учителя биологии
по информатике	ежемесячно	На месяц	до 2%	Учителя информатики
по начальной школе	ежемесячно	На месяц	до 8%	Учителя начальной школы

3.2 Доплата за руководство методическим объединением, организацию и проведение лабораторных, практических работ:

<i>Критерии</i>	<i>Сроки представления материалов по самоанализу деятельности</i>	<i>Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата</i>	<i>Сумма (руб.)</i>	<i>Кому выплачивается</i>
Руководство МО	ежемесячно	На месяц	до 2000 руб.	учителя
Организация и проведение лабораторных, практических работ	ежемесячно	На месяц	до 4000 руб.	Учителя физики, химии

3.3 Доплаты за заведование учебными кабинетами:

Критерии	Сроки представления материалов по самоанализу деятельности	Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата	Сумма (руб.)	Кому выплачивается
Обеспечение сохранности технических средств обучения, пособий, демонстративных приборов, измерительной аппаратуры, лабораторного оборудования, спортивного инвентаря и других средств обучения	ежемесячно	На месяц	до 200 руб.	учителя
Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинета.	Ежемесячно	На месяц	до 200 руб.	учителя

4. Доплаты по временной нетрудоспособности

Первые три дня временной нетрудоспособности (больничного) оплачиваются за счет работодателя.

**Порядок распределения базовой части фонда оплаты труда
работникам структурных подразделений
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 29
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

- 1.1. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета на основании приказа руководителя.
- 1.2. Размеры надбавок и доплаты из базовой части фонда оплаты труда определяются по результатам работы за месяц и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.3. Выплаты надбавок и доплат производятся за фактически отработанное время.
- 1.4. Выплаты осуществляются в пределах базовой части фонда оплаты труда.
- 1.5. Выплаты носят ежемесячный характер.
- 1.6. Экономия средств базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты работникам премий и иных поощрительных выплат.

2. Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Сроки представления материала в по самоанализу деятельности</i>	<i>Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата</i>	<i>Сумма (руб.)</i>	<i>Кому выплачивается</i>
Доплата за работу в ночное время и праздничные дни	ежемесячно	На месяц	35% за фактически отработанное время	Сторож
За вредные условия труда	ежемесячно	На месяц	12% за фактически отработанное время	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей	ежемесячно	На месяц	Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или)	Работники образовательной организации

временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором			объема дополнительной работы	
---	--	--	------------------------------	--

3. Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Критерии	Период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	Сумма (%)	Кому выплачивается
За работу в группах компенсирующей направленности	Ежемесячно	20% (от должностного оклада)	Заведующий структурным подразделением, заместитель заведующего структурным подразделением, старшая медицинская сестра, учитель- логопед, воспитатель группы компенсирующей, направленности, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, работающие в группах компенсирующей направленности
За работу в группах компенсирующей направленности	Ежемесячно	15% (от должностного оклада)	Помощник воспитателя, работающий в группе компенсирующей направленности

4. Доплаты по временной нетрудоспособности

Первые три дня временной нетрудоспособности (больничного) оплачиваются за счет работодателя.

**Порядок распределения стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 29
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

Раздел 1 (школа)

1.1. Общие положения

- 1.1.1. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее – Порядок) определяет условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам образовательной организации и распространяется на педагогических работников образовательного учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников образовательной организации.
- 1.1.2. Порядок разработан в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников образовательной организации.
- 1.1.3. Стимулирующие выплаты (надбавки) определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам образовательной организации за фактически отработанное время.
- 1.1.4. Стимулирующие выплаты (премии, поощрительные выплаты) выплачиваются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам образовательной организации в фиксированном размере.
- 1.1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.
- 1.1.6. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителю образовательной организации устанавливается учредителем по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливаются на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

2. Размер стимулирующего фонда

- 1.2.1. Размер стимулирующего фонда образовательной организации составляет 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2.2. Стимулирующий фонд расходуется:

- надбавки,
- премии,
- поощрительные выплаты.

1.2.3. Стимулирующий фонд образовательной организации распределяется в следующих пропорциях: педагогический персонал – не менее 70%; административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более 27 %.

3. Условия для назначения стимулирующих выплат

1.3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

1.4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

1.4.2. Решение об установлении выплат и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора и доводится до сведения работника.

5. Порядок установления стимулирующих выплат

1.5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам образовательной организации устанавливаются по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливаются на период с 1 января по 31 декабря – в соответствии с критериями оценки деятельности.

1.5.2. Стимулирующие выплаты административно – управленческому, за исключением заместителя директора по УВР, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

1.5.3. Стимулирующие заместителю директора по УВР устанавливаются по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливаются на период с 1 января по 31 декабря – в соответствии с критериями оценки деятельности.

1.5.4. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

1.5.5. Стоимость балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов по категориям работников образовательной организации и утверждается приказом директора образовательной организации.

Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{Максимальное количество баллов по определенной категории работников}}$$

1.5.6. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

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

6. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников

1.6.1. Педагогические работники предоставляют экспертной комиссии образовательной организации аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год: до 12 января – за период с 1 января по 31 декабря.

1.6.2. Заместители руководителя по УВР образовательной организации представляют аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности руководителю образовательной организации один раз в год: до 12 января – по итогам календарного года.

1.6.3. Административно – управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал представляют экспертной комиссии образовательной организации материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по результатам деятельности за полугодие до 12 числа отчетного периода.

1.6.4. Экспертная комиссия образовательной организации обрабатывает материалы самоанализа педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с 13 по 15 число отчетного периода.

1.6.5. Не позднее 20 числа председатель экспертной комиссии предоставляет в Управляющий совет протокол заседания экспертной комиссии.

1.6.6. Не позднее 23 числа, Управляющий совет рассматривает и согласовывает на своих заседаниях. Свое решение Управляющий совет оформляет протоколом, на основании которого издается приказ об установлении соответствующей надбавки.

1.6.7. Директор образовательной организации издаёт приказ не позднее 27 числа отчетного периода.

1.6.8. Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора, с обязательным включением в нее председателя первичной профсоюзной организации. Состав экспертной комиссии по оплате труда не может быть более 7 человек.

- 1.6.9. В случае несвоевременного предоставления работником материалов самоанализа в указанные сроки, кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, отпуск), данная стимулирующая выплата назначаться не будет.
- 1.6.10. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в образовательную организацию в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в образовательной организации.

7. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательной организации

1.7.1. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного персонала:

- 1.7.1.1. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Максимальное количество баллов
1. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ			
1.1	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР=1 балл	20__-20__ уч.г. ____% 20__-20__ уч.г. ____%	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	____ чел./____%	3
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% = 1 балл	____%	1
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% = 1 балл, 76-100% = 2 балла	20__-20__ уч.г. ____%	2

		20__-20__уч.г. ____%.	
1.5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% = 2 балла	____%	2
1.6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% = 1 балл; 100% = 2 балла	____%	2
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ 10% - 15% = 1 балл; более 15% = 2 балла	____%	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету = 0,5 балла; по двум предметам = 1 балл; по трем предметам = 1,5 балла; по четырем предметам = 2 балла	20__-20__уч.г. ____%. 20__-20__уч.г. ____%.	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
1.1 0	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
1.1 1.	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
1.1 2	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору=2 балла		2
1.1 3	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года по одному предмету = 0,5 балла; по двум предметам = 1 балл; по трем предметам = 1,5 балла; по четырем и более предметам = 2 балла	20__-20__уч.г. ____%. 20__-20__уч.г. ____%.	2
1.1 4	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% = 1 балл	____%	1
1.1 5	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

1.1 6	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл		1
1.1 7	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ:= 1 балл	_____чел.	1
1.1 8	Количество обучающихся, 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	_____чел.	3
1.1 9	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% = 1 балл, 90% и более = 2 балла		2
1.2 0	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% = 1 балл; 21% и более = 2 балла		2
1.2 1	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года 1 и более =1 балл положительная динамика = 2 балла (баллы не суммируются)	20__-20__уч.г. _____чел. 20__-20__уч.г. _____чел.	2
1.2 2	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями и призерами наличие победителя = 2 балла, призера = 1 балл (баллы суммируются)	_____чел.	3
1.2 3	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	100% обучающихся = 1 балл	1
1.2 4	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% = 0,5 балла, 6-10% = 1 балл, более 10 % = 2 балла	_____%	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	_____ чел.	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)	наличие подтверждающих документов	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)	наличие подтверждающих документов	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда = 1 балл	наличие подтверждающих документов	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного = 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) = 0,5 балла	есть/нет	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): <ul style="list-style-type: none"> – 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 чел. и более = 2 балла; – на всероссийском или международном уровнях = 2 балла 	копии грамот	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	наличие подтверждающих документов	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		1

	балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации = 1 балл		
2.1 1	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	наличие подтверждающих документов	2
2.1 2	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
2.1 3	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % = 0,5 балла; 80% и более =1 балл	_____ %	1
2.1 4	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% =1 балл	_____ чел. _____ %	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 <ul style="list-style-type: none"> - 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) 	_____ чел.	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта: <ul style="list-style-type: none"> на образовательную организацию = 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа = 1 балл; на региональный уровень = 1,5 балла; всероссийский уровень = 2 балла 	_____ чел.	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: =0,5 балла. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях = 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	наличие подтверждающих документов	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	_____ чел. _____ %	1

	образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период = 0,5 балла, выше = 1 балл.		
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	Перечень организаций	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)	_____ / _____ чел.	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	20____г. _____ чел.	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	_____ чел.	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	_____ чел _____%	1
Итого:			5
5. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки признаны эффективными для площадок, находящихся: предоставление подтверждающих документов, на уровне "образовательного округа"=1 балл, на региональном уровне =2 балла, на федеральном уровне = 3 балла.	наличие подтверждающих документов	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	20____-20____ уч.г. ____% 20____-20____ уч.г. ____%	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 Госпожнадзор = 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	_____ чел. _____%	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) =1 балл		1
Итого:			4,5
7. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО			
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий =1 балл	_____ чел. _____%	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	_____ чел. _____%	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	_____ чел. _____%	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	наличие подтверждающих документов	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): целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период = 2 балла	наличие подтверждающих документов на уровне	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	_____ чел _____%	2
Итого:			11
ВСЕГО:			100

2.7.1.1. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной работе:

№	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений = 2 балла	2
2	Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Своевременное принятие мер = 1 балла	1
3	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений = 1 балл	1
4	Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	Жалобы отсутствуют полностью = 1 балл Жалобы есть, но они не объективны= 0 баллов Наличие объективных жалоб= - 1 балл	1
5	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	Наличие договоров в соответствии с установленными сроками = 1 балл	1

6	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний = 2 балла Замечания незначительны = 1 балла	2
7	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	Отсутствие замечаний = 1 балл	1
8	Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Отсутствуют случаи порчи имущества = 2 балла Имеются случаи порчи имущества, но они произошли в результате чрезвычайных ситуаций = 1 балл Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями = - 1 балл	2
9	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний = 2 балла	2
10	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие = 2 балла Наличие = 0	2
11	Обеспечение ежегодным медицинским осмотром всех работников	Своевременное направление = 1 балл	1
12	Проведение инструктажей на рабочем месте с работниками	Своевременное проведение = 1 балл	1
13	Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения	Обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения отсутствуют = 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения = 0 баллов	1
14	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	Замечания отсутствуют = 1 балла Сроки, и качество предоставления отчётов нарушены = 0 баллов	1
15	Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения	Замечания по качеству и срокам оформления документов = 1 балла отсутствуют Сроки и качество оформления документов не соответствуют требованиям = 0 баллов	1
		ИТОГО	20

2.7.1.2. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера:

№	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл
1	Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5
2	Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		3
3	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		3
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников на ошибки в начислении зарплаты	При наличии = - 3 балла	2
5	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии = - 3 балла	2
6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии = - 3 балла	2
7	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
8	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		2
9	Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)		3
10	Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3
	ИТОГО:		27

2.7.2. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников:

2.7.2.1. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя:

№ п/п		Уровень оценивания	Максимальный балл
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 балл	1
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	от 55 до 64 %= 1 балл от 65 % до 75% = 2 балла более 75 % = 3 балла	3
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	2
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»	от 35 до 55 %= 1 балл от 56 % до 75% = 2 балла более 75 % = 3 балла	3
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более	2
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	2
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
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	100%	2

№ п/п		Уровень оценивания	Максимальный балл
	выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя		
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»	от 7 до 14 % = 1 балл от 15 % и более = 2 балла	2
1.10.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	отсутствие = 1 балл при наличии = - 1 балл	1
1.11.	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%	2
1.12.	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.	100% = 1 балл участие в проектах = 2 балла	2
1.13.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень = 1 балл Региональный уровень = 2 балла Всероссийский уровень = 3 балла	3
1.14.	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.	50 % = 1 балл более 50 % = 2 балла	2
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня,	от 70 % = 1 балл	1

№ п/п		Уровень оценивания	Максимальный балл
	выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.		
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие = 1 балл При наличии обоснованных жалоб = - 1 балл	1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: за каждого призера = 0,5 баллов за победителя = 1 балл (но не более 5 баллов) Региональный уровень: за каждого призера = 2 балла за победителя = 3 балла (но не более 6 баллов) Всероссийский уровень: за каждого призера, победителя = 4 балла (но не более 8 баллов)	8
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: за каждого призера = 0,5 баллов за победителя = 1 балл (но не более 5 баллов) Региональный уровень: за каждого призера = 2 балла за победителя = 3 балла (но не более 6 баллов) Всероссийский уровень: за каждого призера, победителя = 4 балла (но не более 8 баллов)	8
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	от 60 до 70 % = 0,5 баллов свыше 71 % = 1 балл	1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Всероссийский: победитель и призер = 8 баллов Региональный: победитель и призер = 4 балла (но не более 8 баллов) Окружной: победитель = 3 балла призер = 2 балла	8

№ п/п		Уровень оценивания	Максимальный балл
		Школьный: победитель, призёр = 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	
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	до 5 % = 1 балл от 6 % до 10 % = 2 балла более 11 % = 3 балла	3
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	от 1 % до 4 % = 1 балл от 5 % до 7 % = 1,5 балла от 8 % до 10 % = 2 балла более 11 % = 2,5 балла	2,5
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	более 80 % = 1 балл	1
2.8.	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.	100 % = 2 балла	2
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	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	от 55 % до 65 % = 0,5 балла от 66 % до 80 % = 1 балл более 80 % = 1,5 балла	1,5

№ п/п		Уровень оценивания	Максимальный балл
	федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.		
3.2.	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
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	подтверждение открытого занятия, с приглашением администрации	2
3.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Скриншоты	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня).	Окружной уровень: = 1 балл Региональный уровень: = 2 балла Всероссийский уровень: = 3 балла	3
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).	Окружной уровень: участие = 0,5 баллов призер = 1 балл победитель = 1,5 балла Региональный уровень: участие = 1 балл призер = 2 балла победитель = 3 балла Всероссийский уровень= 4 балла	4
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	более 92 % = 1 балл	1

№ п/п		Уровень оценивания	Максимальный балл
	выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса.	Отсутствие = 1 балла При наличии = - 1 балл	1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов.	20____-20__ уч.г. ____% 20____-20__ уч.г. ____%	1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.	Отсутствие = 1 балла При наличии = - 1 балл	1
		Итого баллов	81

2.7.2.2. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога - психолога:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
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% =0,5 балла 40%-59%=1 балл 60% и более=1,5 балла от общего числа обучающихся	1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: – отсутствие положительного результата за отчетный период; – наличие положительного результата за отчетный период	2 балла	2
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,	0,5 балла	3,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
	<p>переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 образовательной среды. 	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>	
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%=2 балла	2
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На школьном уровне = 0,5 балла На муниципальном уровне=1 балл На региональном уровне = 2 балла	2
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	На школьном уровне = 0,5 балла На муниципальном уровне=1 балл На региональном уровне = 2 балла	2
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от	51-60%=0,5 балла; 61-75%= 1 балл;	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
	обратившихся	76-85%=1,5 балла; свыше 85%=2 балла (справка с указанием кол-ва проведённых консультаций и количественном охвате обучающихся)	
1.8.	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 (справка с указанием кол-ва проведённых консультаций и количественном охвате педагогов)	2
1.9.	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
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)	5 баллов	5
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 федеральном уровне =3 балла; На региональном уровне=2 балла; На муниципальном уровне =1 балл	3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На федеральном этапе =3 балла; На региональном этапе=2 балла; На муниципальном этапе =1 балл профессионального конкурса.	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
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 региональном уровне=2 балла На муниципальном уровне=1 балл Внутри учреждения=0,5 балла	2
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 региональном уровне=2 балла На муниципальном уровне=1 балл Внутри учреждения=0,5 балла	2
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	На региональном уровне=2 балла На муниципальном уровне=1 балл Внутри учреждения=0,5 балла	2
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На региональном уровне=2 балла На муниципальном уровне=1 балл Внутри учреждения=0,5 балла	2
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: – учебно-методические материалы; – методические рекомендации; – методическое пособие	Наличие = 2 балла	2
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3 балла	3
		ИТОГО:	43

2.7.2.3. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
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%=2 балла; 75%-79%=3 балла; 80% и более = 5 балла	5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	отсутствие = - 2 балла систематическое посещение=5	5
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: – разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; – дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; – дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий).	3 балла	5
1.4.	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%=2 балла; 80% и более=3 балла	3
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)		2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
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	2
2.3.	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
2.4.	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.	1 балл	1
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	1 балл	1
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	1 балл	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)	2 балла	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Уровень оценивания	Максимальный балл
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 постоянной основе в течение календарного года	3 балла	3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл	1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	2 балла	2
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	2 балла	2
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО.	до 50%; свыше 50%	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие = 2 балл При наличии = - 2 балл	2
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	Отсутствие = 2 балл При наличии = - 2 балл	2
		ИТОГО	43

2.7.3. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательного персонала:

	Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл

Заведующий библиотекой	Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей.	Регулярно = 2 балла Эпизодически = 1 балл	2
	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	до 45%;=1 балл свыше 45%-2 балла;	2
	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений=1 балл; свыше 20 посещений=2 балла.	2
	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100% = 2 балл; менее 100% = 0 балла	2
	Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов».	Соблюдается= 3 балла Не соблюдается= 0 баллов	3
	Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений).	Нарушения отсутствуют = 1 балл При наличии = - 3 балла	1
	Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= 0 баллов	2
	Осуществление работы информационно-библиотечного центра	= 1 балл	1
	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики.	Отсутствие замечаний = 1 балл При наличии замечаний = - 1 балл	1
	Итого		16
Бухгалтер	Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5
	Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		3
	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников на ошибки в начислении зарплаты	При наличии = - 3 балла	2
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии = - 3 балла	2

	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии = - 3 балла	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		2
	Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)		3
	Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3
	ИТОГО:		27
Секретарь руководителя	Количество замечаний по результатам работы со стороны администрации образовательной организации	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют = 2 балл. Имеются обоснованные претензии к качеству работы = -1 балл	2
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями = 2 балла	2
	Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение.	Своевременно предоставлены в указанные сроки = 2 балл	2
	Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных.	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 2 балла	2

	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 1 балл При наличии жалоб = - 1 балл	1
	Ведение банков данных, необходимых для работы образовательной организации и эффективное их использование		1
	ИТОГО:		10

2.7.4. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) младшего обслуживающего персонала:

	Показатели	Уровень оценивания	Максимальный балл
Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений	Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= 0 балл	2
	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие = 2 балл При наличии = - 2 балла	2
	Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	Отсутствие = 1 балла При наличии = - 3 балла	1
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
	ИТОГО:		7
Сторож	Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения.	При наличии замечаний = - 2 балла	2
	Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается= 2 балла Не соблюдается= - 3 балла	2
	ИТОГО:		4
Вахтер	Качественное осуществление пропускного режима		5
	Высокий уровень ведения и содержания документации	Не соблюдается= - 3 балла	1

	ИТОГО:		6
Гардеробщи к	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение		1
	Качественный и своевременный прием и выдача верхней одежды посетителей учреждения		1
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу		1
	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места		1
	ИТОГО:		4
Уборщик служебных помещений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений		5
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств		1
	ИТОГО:		6
Дворник	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы и прилегающей к школе территории		5
	Рациональное использование хозяйственного инвентаря		1
	ИТОГО:		6

Установить ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

Раздел 2 (структурные подразделения)

2.1. Общие положения

- 2.1.1. Порядок определяет условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений образовательной организации и распространяется на педагогических работников, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурных подразделений образовательной организации.
- 2.1.2. Порядок разработан в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки работников структурных подразделений образовательной организации.
- 2.1.3. Стимулирующие выплаты (надбавки) определяются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам структурных подразделений образовательной организации за фактически отработанное время.
- 2.1.4. Стимулирующие выплаты (премии, поощрительные выплаты) выплачиваются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам структурных подразделений образовательной организации в фиксированном размере.
- 2.1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.
- 2.1.6. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителю образовательной организации устанавливается учредителем по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливаются на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.
- 2.1.7. Стимулирующие выплаты заведующему структурным подразделением образовательной организации, устанавливаются в размере 10 % от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения.
- 2.1.8. Надбавки за эффективность (качество) работы заведующему структурным подразделением образовательной организации устанавливается директором по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливаются на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

2.2. Размер стимулирующего фонда.

- 2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда структурных подразделений образовательной организации устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013 г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» составляет 28,8% от фонда оплаты труда.
- 2.2.1. Стимулирующий фонд расходуются:
 - надбавки;
 - премии
 - поощрительные выплаты.
- 2.2.2. Стимулирующий фонд структурных подразделений образовательной организации распределяется в следующих пропорциях:

- директору образовательной организации – не более 3% от стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения;
- заведующему структурным подразделением – 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения;
- педагогическому персоналу, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 87%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 87 % от стимулирующего фонда структурных подразделений образовательной организации и распределяется в 100% отношении на:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется 13% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурных подразделений образовательной организации – 25%;
- выплаты работникам структурных подразделений за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 25%.

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

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада».

2.2.5. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения образовательной организации права на получение этой надбавки.

2.2.6. Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений образовательной организацией направляется на выплаты стимулирующего характера работникам структурных подразделений.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат

2.3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма у детей воспитанников во время пребывания в структурных подразделениях образовательной организации;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

2.4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурных подразделениях образовательной организации, во время которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;

1.5. Порядок установления стимулирующих выплат

2.5.1. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений образовательной организации устанавливаются по итогам прошедшего полугодия и устанавливаются на период с 1 января текущего года по 30 июля текущего года и с 1 июля текущего года по 31 декабря в соответствии с критериями оценки деятельности.

2.5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам структурных подразделений образовательной организации с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей оценивания.

2.5.3. Формы материалов самоанализа деятельности работников структурных подразделений образовательной организации утверждаются приказом директора образовательной организации.

2.5.4. Стоимость балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов по категориям работников структурных подразделений образовательной организации и утверждаются приказом директора образовательной организации.

2.5.5. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником.

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

2.6. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников

2.6.1. Заведующий структурным подразделением представляет аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору образовательной организации один раз в год: до 12 января – за период с 1 января по 31 декабря.

2.6.2. Педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал представляют экспертной комиссии образовательной организации материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по результатам деятельности за полугодие до 12 числа отчетного периода.

2.6.3. Экспертная комиссия образовательной организации обрабатывает материалы самоанализа педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с 13 по 15 число отчетного периода.

2.6.4. Не позднее 20 числа председатель экспертной комиссии предоставляет заведующему структурным подразделением протокол заседания экспертной комиссии.

2.6.5. Не позднее 23 числа, заведующий структурным подразделением направляет проект приказа об установлении стимулирующих выплат работникам.

2.6.6. Директор образовательной организации издаёт приказ не позднее 27 числа отчетного периода.

- 2.6.7. Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора, с обязательным включением в нее председателя первичной профсоюзной организации. Состав экспертной комиссии по оплате труда не может быть более 7 человек.
- 2.6.8. В случае несвоевременного предоставления работником материалов самоанализа в указанные сроки, кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, отпуск), данная стимулирующая выплата назначаться не будет.
- 2.6.9. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в образовательную организацию в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в образовательной организации.

2.7. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников:

2.7.1. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего структурным подразделением образовательной организации:

№	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 общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Итого:		9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (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; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	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
	Итого:	30
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –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;	5

30 % и более -5 баллов	
Итого:	24
ВСЕГО:	100

2.7.2. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников:

Должности	№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1 часть. Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.	1.	На выплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	3
	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (наличие аналитической справки): - 75%-79%; - 80%-89%; - 90% и более.	3
	1.3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИСАСУ РСО) на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО.	3
	1.4.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	5
	1.5.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - на втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе	3

1.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.7.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН).	1
1.8.	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
1.9.	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).	1
1.10.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	3
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1
1.12.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	3
1.14.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.15.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	3
1.16.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1
1.17.	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): - 5% - 10%;	3

	- 11%- 19%; - свыше 20%.	
	1.18. 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%; - 3% и выше.	3
	итого:	45
Педагогический работник: педагог-психолог	1.19. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня).	3
	1.20. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1
	1.21. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51% - 60%, - 61% - 75%, - 76% - 85%, - свыше 85%.	4
	1.22. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51% - 60%, - 61% - 75%, - 76% - 85%, - свыше 85%.	4
	1.23. 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).	3
	1.24. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	1
	1.25. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня).	3
	1.26. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	3
	1.27. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	3

	проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня).		
1.28.	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).	3	
1.29.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	3	
1.30.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	1	
1.31.	Доля родителей от общего количества обучаю-щихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психоло-гии в рамках программы родительских универ-ситетов «Позитивное родительство», проводи-мых педагогом-психологом 1%-5%; 5% до 10%; более 10%	3	
	ИТОГО:	35	
Педагогическ ие работники: учитель- логопед	1.31.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% - 60%; - 61% - 75%; - 76% - 85%; - свыше 85%.	4
	1.32.	Доля родителей (законных представителей), поло-жительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% - 60%; - 61% - 75%; - 76% - 85%; - свыше 85%.	4
	1.33.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):	4

	<ul style="list-style-type: none"> - 55% - 60%; - 61% - 75%; - 76% - 85%; - свыше 85%. 	
1.34.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом (да/нет).	1
1.35.	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.	3
1.36.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	3
1.37.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
1.38.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	3
1.39.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апро-бационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	3
1.40.	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	3
1.41.	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	3
1.42.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание; - создание и реализация;	3

	- 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		
1.43.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1	
1.44.	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	3	
	Итого:	41	
Педагогические работники: методист	1.45.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
	1.46.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	2
	1.47.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90%, - 91% - 100%.	2
	1.48.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период.	3
	1.49.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
	1.50.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
	1.51.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
	1.52.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3

	1.53.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	3
	1.54.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
		итого:	26
Педагогические работники: педагог дополнительного образования	1.55.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: - 70% - 74%, - 75% - 79%, - 80% и более.	3
	1.56.	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)	5
	1.57.	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%, - 80% и более.	2
	1.58.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):	5

1.59.	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%, - 5% - 10%, - 10% - 15%, - свыше 15%.	5
1.60.	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)	3
1.61.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1
1.62.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
1.63.	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)	3
1.64.	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)	3
1.65.	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 постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	3
1.66.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1

	1.67.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	3
	1.68.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
	1.69.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
	1.70.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: - до 50%, - свыше 50%.	2
	1.71.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
		итого:	47
II часть. Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, методист, педагог-психолог, педагог дополнительного образования; старшая медицинская сестра	2.	На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	
III часть. Педагогические работники: воспитатели, музыкальный	3.	На выплаты из 13% стимулирующей части 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	

руководитель, инструктор по физической культуре	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
	3.2.	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.	2
	3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
	3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
		итого:	12
Педагогическ ие работники: педагог дополнительн ого образования	3.5.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
		итого:	1
Педагогическ ие работники: педагог- психолог	3.6.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере – 20% - 39%, - в эмоционально-волевой сфере – 40% - 59%, - в общении – 60% и более.	3
	3.7.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	3
	3.8.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
	3.9.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
		итого:	14

Педагогические работники: учитель-логопед	3.10.	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):	-
	3.10.1	- учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): 1. по разделу «звукопроизношение», 2. по разделу «развитие фонематических процессов», 3. по разделу «развитие слоговой структуры слова», 4. по разделу «развитие лексического строя речи», 5. по разделу «развитие грамматического строя речи», 6. по разделу «развитие связной речи». - 20% - 39%, - 40% - 59%, - 60% и более от числа обучающихся.	3
	3.10.2	- учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): 1. по разделу «звукопроизношение», 2. по разделу «фонематическое восприятие». - 20% - 39%, - 40% - 59%, - 60% и более от числа обучающихся.	3
	3.13.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
		итого:	9
Педагогические работники: методист	3.14.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
	3.15.	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.	2
		итого:	4
Помощники воспитателя	3.16.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3

	3.17.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитываемыми в разновозрастных группах.	5
		итого:	8
IV часть. Воспитатели, старшая медсестра	4.	На выплаты из 25% стимулирующей части воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада.	
	4.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): - до 70%, - выше 70%.	2
	4.2.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - стабильно низкий; - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше.	4
		итого:	6
V часть. Работники структурного подразделени я Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель- логопед, педагог дополнительн ого образования, педагог- психолог	5.	На выплаты из 25% стимулирующей части работникам структурных подразделений за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	
	5.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
	5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
	5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
	5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
	5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
		итого:	5
Методист	5.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период (да/нет)	1

	5.7.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
	5.8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
		Итого:	3
Старшая медицинская сестра, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, вахтер, сторож, уборщик служебных помещений, дворник	5.9.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
	5.10.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
	5.11.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
	5.12.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	5.13.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДООУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
		Итого:	6
Контрактный управляющий	5.14.	Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников. за 1,2 контракта в месяц = 1 б. за 3 и более = 4 б.	4
	5.15.	Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки.	5
	5.16.	Определение и обоснование начальных (максимальных) цен контракта (сбор коммерческих предложений) за 1,2 контракта в месяц = 2 б. за 3 и более = 5 б.	5
	5.17.	Своевременное размещение план-графика в единой информационной системе в сфере закупок. Своевременное = 2 б. Несвоевременное = - 2 б.	2
	5.18.	Своевременная обработка заявок, подготовка протоколов заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок.	3

	5.19.	Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществление закупок товаров (работ, услуг),	3
	5.20.	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики Отсутствие = 1 б. При наличии жалоб = - 1 б.	1
	5.21.	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок. Отсутствие = 4 б. При наличии замечаний = - 4 б.	4
		Итого	27
Бухгалтер	5.22.	Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	5
	5.23.	Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота	3
	5.24.	Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров	3
	5.25.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников на ошибки в начислении зарплаты. При наличии = - 3 балла	2
	5.26.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности. При наличии = - 3 балла	2
	5.27.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. При наличии = - 3 балла	2
	5.28.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2
	5.29.	Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	2
	5.30.	Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)	3
	5.31.	Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением	3
			Итого:

Специалист по охране труда	5.32.	Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции.	3
	5.33.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств). нет нарушений = 2 балла есть нарушения= -1 балл	2
	5.34.	Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности. соблюдение сроков= 3 балла нарушение сроков=-1 балл	3
	5.35.	Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие органы. соблюдение сроков = 2 балл нарушение сроков= 1 балл .	2
		Итого:	10
Инспектор по кадрам, делопроизводитель	5.36.	Своевременная подготовка и предоставление ЦЗН г. Сызрани отчетов по предпенсионному возрасту, по вакансиям и квотам по инвалидам Отчеты своевременно предоставлены в указанные сроки = 1 балл Сроки предоставления отчётов нарушены = - 2 балла	1
	5.37.	Количество замечаний по результатам работы со стороны администрации образовательной организации. Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют = 2 балл. Имеются обоснованные претензии к качеству работы = -1 балл	2
	5.38.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями = 2 балла	2
	5.39.	Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение. Своеременно предоставлены в указанные сроки = 2 балл	2
	5.40.	Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных. Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства = 2 балла	2
	5.41.	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики Отсутствие = 1 балл При наличии жалоб = - 1 балл	1
	5.42.	Ведение банков данных, необходимых для работы образовательной организации и эффективное их использование	1
		Итого:	11

Повар. кладовщик, кухонный (подсобный) рабочий	5.43.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
	5.44.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
	5.45.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
	5.46.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
		Итого:	4
Заведующий хозяйством	5.47.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	2
	5.48.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
	5.49.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	5.50.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	5.51.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
	5.52.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
	5.53.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
		Итого:	10

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда работников

Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательной организации.

4.1. Премирование работников производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда фиксированной суммой.

4.2. Премирование может производиться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.3. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников образовательной организации являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер премии
1	Результаты работы образовательной организации в целом	от 500 до 15000 руб.
2	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей	от 500 до 10000 руб.
3	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, превышение наполняемости групп (согласно СанПиН) и др.)	от 500 до 15000 руб.
4	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	от 500 до 10000 руб.
5	Информационная открытость (сайт ОО, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	от 500 до 10000 руб.
6	Высокий профессионализм преподавания, творческий подход к работе, разработка новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися и воспитанниками, высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, олимпиадах, Интернет-проектах.	от 500 до 10000 руб.
7	Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	от 500 до 10000 руб.
8	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	от 500 до 10000 руб.
9	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	от 3000 до 5000 руб.
10	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и т.д.)	от 3000 до 10000 руб.
11	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	от 3000 до 10000 руб.
12	Качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей наставника	от 500 до 10000 руб.
13	Отсутствие правонарушений среди обучающихся	от 500 до 1000

4.4. Премирование работников возможно производить в результате экономии ФОТ по результатам работы образовательной организации за год.

4.5. Премирование возможно производить в связи с экономией ФОТ, связанных с организацией школьных перевозок.

№ п/п	Показатели для премирования водителя	Размер премии
1.	Соблюдение графика движения подвоза обучающихся	от 500 до 5000 руб.
2.	Содержание в технически исправном состоянии автобуса	от 500 до 5000 руб.
3.	Отсутствие ДТП	от 500 до 5000 руб.

4.	Соблюдение ПДД	от 500 до 5000 руб.
5.	За организацию работы сопровождающих по БДД на школьных перевозках	От 500 до 10000 руб.

4.6. Премияльные выплаты не должны превышать среднего заработка работника образовательной организации в двукратном размере.

4.7. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам образовательной организации, либо отдельным работникам.

4.8. Педагогические работники образовательной организации, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада.

4.9. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников образовательной организации определяется директором образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

2. Пункт 6.7. раздела 6 «Время отдыха» изложить в следующей редакции:

6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляется два дополнительных дня отдыха с охранением за работником заработной платы. Основанием для предоставления дополнительного дня отдыха является сертификат о вакцинации от новой коронавирусной инфекции, предъявленный работником.

В данном документе подшито, пронумеровано
и скреплено печатью

68 (шестьдесят восемь) лист _____

Директор ГБОУ СОШ № 29 г. Сызрани _____

Шапошникова

М.А. Шапошникова

Председатели первичных
профсоюзных организаций:

Сорокина
Артюшина
Кузина
Мячина

Ю.С. Сорокина
А.В. Артюшина
И.М. Кузина
И.А. Мячина

_____ 2024 г.

