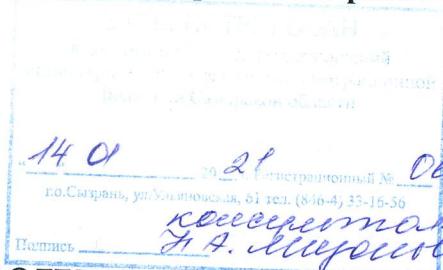


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской области



**Изменения и дополнения  
к коллективному договору**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 4  
имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской области  
на 2018 - 2021 годы

От работодателя:

директор  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №4  
имени Героя Советского Союза Д.П. Левина  
городского округа Сызрань Самарской  
области

*Осипова* Т.А. Осипова  
« 13 » 01 2021 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте трудовых  
отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО)

От работников:  
председатель  
первичной профсоюзной организации  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №4  
имени Героя Советского Союза  
Д.П. Левина городского округа Сызрань  
Самарской области

*Прорескина* Л.В. Прорескина  
« 13 » 01 2021 г.

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань изложить в следующей редакции:

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке распределения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам, административно-управленческому,  
обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П.Левина городского округа Сызрань Самарской области (далее - Положение), разработано в соответствии с: Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)); приказом от 19.02.2009г. №28-од "Об утверждении примерных перечней, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки" (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од); приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од (ред. от 18.01.2012) «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области; Постановление Правительства Самарской области от 29.09.2008г. №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 (с изменениями на 15 апреля 2019 года); приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1- од «О внесений изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Постановления правительства Самарской области № 798 от 08.12.2017 года «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».; распоряжение министерства образования и науки Самарской области № 865-р от 09.10.2019г. о внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. №486-р " Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда 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".

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П.Левина городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение) в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.5. К компетенции директора ГБОУ СОШ г.о.Сызрань относится контроль за установлением заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

1.6. Стимулирующие выплаты определяются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам, средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Настоящее Положение устанавливает:

- виды стимулирующих выплат, порядок и условия их установления;
- условия для снижения или отмены стимулирующих выплат;
- структуру и размер стимулирующего фонда оплаты труда;
- порядок и условия установления надбавки за эффективность (качество) работы работников;
- сроки предоставления информации о показателях деятельности работников;
- критерии оценивания эффективности (качества) работы работников для определения стимулирующих выплат.

1.9. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.10. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.11. Размеры стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов в конкретной денежной сумме.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань устанавливается учредителем.

## **2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за эффективность (качество) выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы работников Учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 6 (шести) месяцев в Учреждении;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога (работника);
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда за эффективность (качество) работы.

- выплаты за эффективность (качество), работы, которые устанавливаются 1 раз в год, в январе на основании листов оценивания за эффективность (качество), работы;
- премии, выплачиваются ежемесячно на основании отчетов сотрудников Учреждения.

2.5. Установление показателей, не связанных с эффективностью (качеством) работы, не допускается.

## **3. УСЛОВИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительной дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие травматизма детей, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного педагога;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- несвоевременное предоставление работниками листов оценивания эффективности (качества) работы.

3.2. Выплата отменяется приказом руководителем Учреждения с момента получения работником взыскания по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

3.3. Руководитель Учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

3.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

3.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, т.е. не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
  - командировок;
  - отсутствия с сохранением средней заработной платы;
- повышения квалификации.

#### **4. СТРУКТУРА И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы предлагается механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд расходуется:

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие выплаты работникам;
- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

4.2 Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений

Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения (школы).

4.3. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Учреждения осуществляется в следующих соотношениях:

Стимулирующий фонд директора ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань составляет не более 3% от общей суммы стимулирующего фонда. Оставшийся стимулирующий фонд делится на:

80%	20 %
стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников	стимулирующий фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП

Категории работников Учреждения:

1) педагогические работники – работники, осуществляющие педагогическую деятельность – учителя, педагог-психолог;

2) руководитель ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань – директор ГБОУСОШ № 4 г.о. Сызрань

3) административно – управленческий персонал (АУП) – заместители директора по УВР, главный бухгалтер;

4) учебно-вспомогательный персонал (УВП) – библиотекарь, секретарь - машинист, лаборант, специалист по охране труда, заведующий хозяйством;

5) младший обслуживающий персонал (МОП) – дворник, гардеробщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и оборудования, вахтер, уборщик служебных помещений.

4.4. Стоимость балла рассчитывается один раз в год (на 10 января) и утверждается приказом директора.

4.5. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Стоимость одного балла = Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников

---

Количество баллов, набранных работниками

определенной категории \* количество  
работников, относящихся к данной категории

4.6. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла стимулирующей части ФОТ и размер поощрительных выплат по результатам работы работников Учреждения утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

4.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработанной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ (КАЧЕСТВО) РАБОТЫ РАБОТНИКОВ**

5.1. Разработка показателей и критериев эффективности (качества) работы работника осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда комиссионно. Состав комиссии утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

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

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

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

5.3. Для оценки эффективности (качество) работы работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием максимального балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения.

По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень эффективность (качество) работы работников.

5.4. Руководитель Учреждения вправе дополнить перечень критериев эффективности (качества) работы работников, утвержденным министерством образования и науки Самарской области, но не более чем 20 (двадцатью) критериями эффективности (качества) работы.

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

5.6. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в Учреждении.

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

5.8. В зависимости от изменений в условиях работы в Учреждении могут изменяться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

5.9. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда Учреждения и утверждаются приказом директора. Стимулирующие выплаты устанавливаются на год.

## **6. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

6.1. Стимулирующие надбавки по критериям, устанавливаются всем работникам Учреждения на год в соответствии с листами оценивания эффективности (качества) работы. Каждый работник ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), представляет в комиссию листы оценивания эффективности (качества) работы и портфолио о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

6.2. Процедура распределения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы педагогических, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы осуществляется 1 раз в год на 10 января.

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

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

На премирование работники предоставляют отчеты ежемесячно.

#### 6.3. Устанавливается следующий регламент:

- работники, сдают листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию до 10 января текущего календарного года. Комиссия рассматривает представленные материалы до 15 января текущего календарного года и передает руководителю Учреждения.
- на премирование материалы рассматриваются Комиссией до 20 января ежемесячно, оформляется протокол, который председатель Комиссии передает руководителю Учреждения.
- на основании представленных материалов издается приказ руководителя Учреждения и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

6.4. Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

### **7. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ГБОУ УРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
<b>1. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагогических работников</b>				
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие неуспевающих учащихся)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости <input type="checkbox"/> 1 балл (- 1 балл за каждого неуспевающего)	1 балл	Год. (по итогам учебного года) Отчет АСУ РСО
	1.2. Стабильно высокий средний балл (качество знаний 60% и выше) или средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего (по этому предмету) по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику на основании итогов качества знаний по образовательной организации	Стабильно высокий средний балл (качество знаний 60% и выше) или средний балл выше среднего <input type="checkbox"/> 1 балл Позитивная динамика <input type="checkbox"/> 0,5 балла	1 балл	Год (по итогам учебного года)
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (по обязательным предметам) и/или их доля ниже среднего	Отсутствие <input type="checkbox"/> 2 балла (- 1 балл) за каждого неуспевающего	2 балла	Год (ГИА по итогам учебного года)

значения по области			
1.4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по области	Отсутствие <input type="checkbox"/> 2 балла (- 1 балл) за каждого неуспевающего	2 балла	Год (ГИА по итогам учебного года)
1.5.Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов внешней экспертизы	3 балла	Год
1.6.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	<b>Школьный уровень</b> <input type="checkbox"/> 0,5 балла <b>Окружной уровень</b> <input type="checkbox"/> 1 балл <b>Региональный уровень</b> <input type="checkbox"/> 2 балла +1 балл за призера, + 2 балла за победителей	4 балла	Год
1.7. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательной организации)	<b>Окружной уровень</b> <input type="checkbox"/> 1 балл <b>Региональный уровень</b> <input type="checkbox"/> 2 балла	2 балла	Год
1.8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в образовательном учреждении	Отсутствие <input type="checkbox"/> 2 балла При наличии обоснованных жалоб <input type="checkbox"/> - 5 баллов	2 балла	Год
1.9. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам ВПР	По одному предмету - 1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3 балла	Год
1.10. Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)	50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2 балла	Год
1.11. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	1 балл	1 балл	Год
1.12. Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ	2 балла	2 балла	Год
1.13. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по предмету в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года	1 балл	1 балл	Год
1.14. Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-	Соответствует - 0,5 балла, выше - 1	1 балл	Год

	ам) не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы) находится на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период	балл		
	1.15. Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	1 балл	1 балл	Год
	1.16. Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций	на окружном уровне: 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3 балла	Год
	1.17. Наличие обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>32 балла</b>	
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1.18.Участие обучающихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<b>Всероссийский:</b> победитель <input type="checkbox"/> 10 баллов призер <input type="checkbox"/> 5 баллов <b>Региональный:</b> победитель <input type="checkbox"/> 5 баллов призер <input type="checkbox"/> 4 балла (но не более 10 баллов) <b>Окружной:</b> победитель <input type="checkbox"/> 2 балла призер <input type="checkbox"/> 1 балл <b>Школьный:</b> победитель, призер <input type="checkbox"/> 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	10 баллов	Год
	1.19.Участие обучающихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<b>Всероссийский:</b> победитель <input type="checkbox"/> 10 баллов призер <input type="checkbox"/> 5 баллов <b>Региональный:</b> победитель <input type="checkbox"/> 5 баллов призер <input type="checkbox"/> 4 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов)	10 баллов	Год

		<p><b>Окружной:</b> победитель □ 3 балла призер □ 2 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов)</p> <p><b>Школьный:</b> победитель, призер □ 0,5 баллов (но не более 3 баллов)</p>		
	1.20. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<p><b>Всероссийский:</b> победитель □ 10 баллов призер □ 5 баллов</p> <p><b>Региональный:</b> 1 место □ 4 балла 2,3 место □ 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов)</p> <p><b>Окружной:</b> 1 место □ 2 балла 2,3 место □ 1 балл (за каждого призера, но не более 10 баллов)</p> <p><b>Школьный:</b> 1-3 место □ 0,5 баллов</p>	10 баллов	Год
	1.21. Наличие обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия"	<p>в качестве участников: 2 балла;</p> <p>в качестве зрителей: 1 балл (баллы могут суммироваться)</p>	3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>33 балла</b>	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1.19. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д., публикации на сайте ОО и на официальных страницах ОО в соцсетях материалов о значимых мероприятиях) между всеми участниками образовательного процесса	<p>С предоставлением отчетов, открытых мероприятий с учетом уровня проведения мероприятий:</p> <p><b>Региональный</b> □ 10 баллов</p> <p><b>Окружной</b> □ 8 баллов</p> <p><b>Школьный</b> □ 4 балла</p> <p>Размещение открытого мероприятия в сети Интернет (с указанием ссылки) □ 4 балла</p>	10 баллов	Год

	1.20. Доля обучающихся для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1 балл	Год
	1.21 Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные)	с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2 балла	Год
<b>Итого:</b>			<b>12 баллов</b>	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья обучающихся	1.22.Эффективная работа по профилактике детского травматизма	При наличии травм <input type="checkbox"/> (- 3 балла)	3 балла	Год
<b>Итого:</b>			<b>3 балла</b>	
<b>2. Критерии оценивания эффективности (качества) работы классного руководителя</b>				
Позитивные результаты образовательной деятельности	2.1.Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы, на базе школы, в учреждениях ДО в течение учебного года не менее 50 %	Повышение: от 50% до 60% <input type="checkbox"/> 1 балл от 60% до 80% <input type="checkbox"/> 2 балла свыше 81% <input type="checkbox"/> 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении с годом, предшествующим отчетному )	Год
	2.2.Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	от 80% до 85% <input type="checkbox"/> 1 балл от 86% до 92% <input type="checkbox"/> 2 балла Охват в 93 - 100% <input type="checkbox"/> 3 балла	3 балла	Год
	2.3.Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на различных видах учета	Снижение <input type="checkbox"/> 1 балл Повышение <input type="checkbox"/> (-2) балла)	2 балла	Год
	2.4. Занятость обучающихся, состоящих на профилактическом учете, в объединениях	100% или отсутствие	1 балл	Год

	дополнительного образования и занятиях внеурочной деятельностью	учащихся на профилактическом учете - 1 балл		
2.5.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе	При наличии <input type="checkbox"/> (- 3 баллов)	3 балла	Год	
2.6.Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	При наличии <input type="checkbox"/> (- 3 баллов) за каждый протокол	3 балл	Год	
2.7.Проведение мероприятий по профилактике и предупреждению экстремистской деятельности в школе, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих осуществлению экстремистской деятельности	Указать дату проведения  Количество участников  Приложить тему и сценарий мероприятий	1 балл	Год	
2.8. Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)	1 балл	1 балл	Год	
2.9. Участие в проектах по развитию волонтерского движения	на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5 балла	Год	
2.10. Участие в проектах по патриотическому воспитанию	на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5 балла	Год	
2.11. Наличие обучающихся, зарегистрированных в ВВПОД "Юнармия"	1 балл	1 балл	Год	
2.12. Результаты участия обучающихся в социальных проектах	победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	1 балл	Год	
2.13. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и	равна показателю, декомпозированно	1 балл	Год	

	наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик	му образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл		
	2.14. Доля обучающихся, зарегистрированных на сайте ГТО	более 70% - 1 балл	1 балл	Год
	2.15. Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	80-90% - 0,5 балла; 100% - 1 балл	1 балл	Год
	2.16. Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1 балл	Год
<b>Итого:</b>			<b>26 баллов</b>	
<b>Всего:</b>			<b>106 баллов</b>	

**3. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР)**

Эффективность процесса обучения	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР	Положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1	Год
	1.2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	По одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3	Год
	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	Год
	1.4. Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР,	50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2	Год

	соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)			
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	Год
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	Год
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	Год
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2	Год
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	Год
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся	96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2	Год
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	100% выпускников – 2 балл	2	Год
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	Отсутствие -2 балла	2	Год
1.13.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	2	Год

	1.14. Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам	100% - 1 балл	1	Год
	1.15. Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору	100% - 1 балл	1	Год
	1.16. Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы)	На уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	1.17. Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	1 балл	1	Год
	1.18. Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне	1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3	Год
	1.19. Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2	Год
	1.20. Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов	10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2	Год
	1.21. Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2	Год
	1.22. Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников	Победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3	Год

	1.23. Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы)	100% обучающихся - 1 балл	1	Год
	1.24. Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2	Год
	<b>Итого:</b>		<b>44 балла</b>	
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	Год
	2.2. Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл	1	Год
	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	Год
	2.4. Участие в проектах по развитию волонтерского движения	На уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	Год
	2.5. Участие в проектах по патриотическому воспитанию	На уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	Год
	2.6. Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	Наличие – 1 балл	1	Год
	2.7. Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного	Наличие - - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1	Год

	2.8. Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	На <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2	Год
	2.9. Результаты участия обучающихся в социальных проектах	Победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	1	Год
	2.10. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик	Равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1	Год
	2.11. Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2	Год
	2.12. Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи	На уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1	Год
	2.13. Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1	Год

	2.14. Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	более 70% -1 балл	1	Год
	<b>Итого:</b>		<b>17</b>	
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	3.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	На уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	Год
	3.2. Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта	На образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2	Год
	3.3. Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)	Между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1	Год
	3.4. Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год

	<b>Итого:</b>		<b>5,5 балла</b>	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	<p>4.1. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл</p> <p>4.2. Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов</p> <p>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)</p> <p>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»</p> <p>4.5. Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков</p>	<p>Реализация – 1 балл</p> <p>качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)</p> <p>80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл</p> <p>На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Год</p> <p>Год</p> <p>Год</p> <p>Год</p>
	<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>	Год
Эффективность управлеченческой деятельности	<p>5.1. Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся</p> <p>5.2. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы</p> <p>5.3. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»</p> <p>5.4. Положительная динамика результатов</p>	<p>на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>сохранение</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Год</p> <p>Год</p> <p>Год</p> <p>Год</p>

	ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год	позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл		
	5.5. Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	2 балла	2	Год
	5.6. Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	2 балла	2	
	5.7. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2	
<b>Итого:</b>			<b>13 баллов</b>	Год
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	6.1. Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1	Год
	6.2. Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1 балл	1	Год
	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	Год
	6.4. Организация систематического психологического-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору)	1 балл	1	Год
<b>Итого:</b>			<b>4,5 балла</b>	Год
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	7.1. Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	1 балл	1	Год
	7.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на	1	Год

	среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников	текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
	7.3. Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2	Год
	7.4. Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3	Год
	7.5. Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	2	Год
	7.6. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2	Год
	<b>Итого</b>		<b>11 баллов</b>	
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>100 баллов</b>	
<b>4. Критерии оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера</b>				
	4.1. Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5 баллов	Год
	4.2. Качественная и эффективная работа с		5 балла	Год

	органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота			
	4.3.Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		5 балла	Год
	4.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении зарплаты	При наличии (- 2 балла)	3 балла	Год
	4.5.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии (- 2 балла)	2 балла	Год
	4.6.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии (-3 балла)	3 балла	Год
	4.7.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Год
	4.8.Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет		3 балла	Год
	4.10Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>31 балл</b>	

##### **5. Критерии оценивания эффективности (качества) работы специалиста по охране труда**

	5.1.Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	(перечислить) 5 баллов	5 баллов	Год
	5.2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	есть нарушения - (- 5 баллов)	5 баллов	Год
	5.3.Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	нарушение сроков - (- 3 балла)	3 балла	Год
	5.4.Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	нарушение сроков - (- 5 баллов)	5 баллов	Год
	5.5.Отсутствие травматизма с работниками образовательного учреждения	есть нарушения - (-3 балла)	3 балла	Год
	5.6.Качественное ведение и сохранность вверенной документации	есть нарушения - (- 4 балла)	4 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>25 баллов</b>	

##### **6. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством**

	6.1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений -3 балла	3 балла	Год
	6.2.Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2 балла	Год
	6.3.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.		3 балла	Год
	6.4.Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Наличие замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	6.5.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами		3 балл	Год
	6.6.Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями - (-2 балла )	2 балла	Год
	6.7.Оперативность и качество выполнения заявок по устраниению технических неполадок	Без замечаний - 2 балла	2 балла	Год
	6.8.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Наличие замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	6.9.Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения		1 балл	Год
	6.10.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	Сроки, и качество предоставления отчётов нарушены - (- 1 балл )	1 балл	Год
	6.11.Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственное деятельности учреждения		2 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>23 балла</b>	Год
	<b>7. Критерии оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря</b>			
	7.1.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 балла	Год
	7.2.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг.	Работа ведется постоянно - 2 балла Работа ведется эпизодически - 0	2 балла	Год

		баллов		
	7.3.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет и на школьном сайте.		2 балла	Год
	7.4.Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов	2 балла	Год
	7.5.Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов».	Не соблюдается - 3 балла	3 балла	Год
	7.6.Наличие нарушений санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, требующих выполнения мероприятий организационного характера (без целевых финансовых вложений).	При наличии - (-1 балл)	1 балл	Год
	7.7.Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	Не соблюдается - (-2 балла )	2 балла	Год
	7.8.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики.	При наличии замечаний- (-1 балл )	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>15 баллов</b>	

#### **8. Критерии оценивания эффективности (качества) работы вахтера**

	8.1.Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		2 балла	Год
	8.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	8.3.Качественное обеспечение пропускного режима	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	8.4.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора Учреждения не входящих в должностные обязанности		2 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	

#### **9. Критерии оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений**

	9.1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений		4 балла	Год
	9.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии жалоб - (-2 балла)	2 балла	Год
	9.3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Год
	9.4.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств		2 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	

#### **10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы сторожа**

	10.1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения	При наличии замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	10.2.Высокий уровень ведения и	Не соблюдается -	3 балла	Год

	содержания документации	(- 3 балла)		
	10.3.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций		2 балла	Год
	10.4.Обеспечение пропускного режима в период выходных и праздничных дней, соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
	<b>11. Критерии оценивания эффективности (качества) работы лаборанта</b>			
	11.1.Своевременное устранение неполадок оборудования		3 балл	Год
	11.2.Качественное ведение документации (книги учета, заявок и т.д).		4 балла	Год
	11.3.Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
	<b>12. Критерии оценивания эффективности (качества) работы дворника</b>			
	12.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории		3 балл	Год
	12.2.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности		2 балл	Год
	12.3.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии жалоб - (- 2 балл)	2 балла	Год
	12.4.Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
	<b>13. Критерии оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>			
	13.1.Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	13.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии - (- 2 балла)	2 балла	Год
	13.3.Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	При наличии (-2 балла)	2 балла	Год
	13.4.Оперативность выполнения заявок по устраниению технических неполадок		3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
	<b>14. Критерии оценивания эффективности (качества) работы секретаря-машинистки</b>			
	14.1.Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в	Отсутствие замечаний по ведению	2балла	Год

	различные инстанции	установленной документации, своевременная работа с электронной почтой - 2 балла		
	14.2.Отсутствие жалоб по ведению и своевременному оформлению документов со стороны администрации и родителей (законных представителей)	Обоснованные Имеются обоснованные жалобы - (-1 балла )	1балл	Год
	14.3.Организационное взаимодействие с членами трудового коллектива, своевременность извещения сотрудников о мероприятиях и электронной почте	Своевременное и качественное извещение - 1 балл	1балл	Год
	14.4.Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства - 2 балла	2балла	Год
	14.5.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют - 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству работы - (-1 балл)	1балл	Год
	14.6.Выполнение курьерских обязанностей		1балл	Год
	14.7.Ответственность за хранение личных дел обучающихся и своевременная сдача документов в архив образовательной организации в соответствии с требованием ст.22 Федерального закона от 22.10.04 № 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации	Качественное ведение архивной документации	2балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>15. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога</b>				
Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	15.1.Организация и проведение психолого-педагогических консилиумов		1балл	Год
	15.2.Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла		2балла	Год

	15.3.Обеспечение психологического сопровождения учащихся в процессе обучения и воспитания с целью укрепления психологического здоровья, адаптации и улучшения их отношений с взрослыми и сверстниками		1балл	Год
	15.4.Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля		1балл	Год
	15.5.Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: – на том же уровне - 1 балл – выше - 2 балла		2балла	Год
	15.6.Количество обращений, учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом – на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла		2балла	Год
Методическая и инновационная деятельность	15.7.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	за участие - 2 балла	2балла	Год
	15.8.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах и т.п.	На региональном уровне - 2 балла На муниципальном уровне - 1 балл Внутри учреждения - 0,5 балла	2балла	Год
	15.9.Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.		1балл	Год
Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	15.10.Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся.	1 балл – наличие плана 3 балла – наличие профориентационно-диагностической и развивающей программы	3балла	Год
	15.11.Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%	3балла	Год
	5.12.Доля учащихся 8-11 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	1 балл – 10% 2 балла – от 11 до 25% 3 балла – свыше 26%	3балла	Год
	15.13.Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы,	1 балл – 5 до 20% 2 балла – 21 до	4балла	Год

	проводимые педагогом-психологом.	35% 3 балла - от 36 до 50% 4 балла - более 51%		
	15.14.Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме. 2 балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара.	2балла	Год
	15.15.Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	3 балла – положительная динамика у 80% учащихся охваченных профориентационной работой	3балла	Год
	15.16.Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	1 балл	1балл	Год
	15.17.Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2 балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара	2балла	Год
	15.18.Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	2 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 1 балла – сочетает традиционные и новые программы, методики 0 баллов – руководствуется устаревшими материалами	2балла	Год
	15.19.15.20.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства,		3балла	Год

	проектах.	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне; 2 балла - победитель, призер регионального уровня; 1 балл – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса		
	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников.	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	3 балла	Год
	<b>Итого:</b>		<b>43 балла</b>	

7.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "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.

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

7.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к

профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

## **8.Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала**

8.1.Премирование работников осуществляется из стимулирующего фонда и за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (базовой части, спец. фонда, стимулирующего фонда).

8.2.Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии могут выплачиваться, как всем работникам Учреждения, так и отдельным работникам.

8.3.Премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, календарный год, учебный год и производится за фактически отработанное время.

8.4.Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премий определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань и оформляются приказом руководителя.

8.5. Работникам учреждения премии выплачиваются в размере среднемесячной заработной платы (от одной до двух), в фиксированных суммах (рубли), но не более 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей.

8.6. Для установления премии педагогические работники, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал Учреждения до 20 числа каждого месяца предоставляют отчет о результивности и качестве работы в комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань.

8.7.Премии не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскания.

8.8.Порядок премирования руководителя Учреждения определяется Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

## **9. Порядок и условия выплат ежемесячных премий педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу**

9.1.Ежемесячные премии выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности по результатам работы за месяц.

9.2. Премии выплачиваются одновременно с заработной платой.

9.3.Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии (тыс.руб)
•	Результаты работы учреждения по итогам учебного года и календарного года.	до 30,0 тыс.руб.
•	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 50 тыс.руб.
•	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 20 тыс.руб.
•	Разработка и реализация инициативных управленческих решений	до 10 тыс.руб.
•	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	до 20 тыс.руб.
•	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции учащихся и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся	до 20 тыс.руб.
•	Организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	до 25 тыс.руб.
•	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	до 10 тыс.руб.
•	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	до 10 тыс.руб.
•	Образцовое содержание пришкольной территории	до 10 тыс.руб.

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

10.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрани в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

10.2. Работникам ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрани может быть выплачена материальная помощь до 10000 (десяти тысяч включительно) рублей за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.3. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- а) длительное заболевание более трех недель;
- б) необходимость дорогостоящего лечения;
- в) при наступлении непредвиденных обстоятельств - утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар и др.) или хищения, несчастный случай, факт которого установлен уполномоченными органами;
- г) смерть родителей, супруга, супруги, детей.

10.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов.

10.5. При наличии двух или более оснований в течение календарного года для получения материальной помощи выплата по каждому основанию производится отдельно.

10.6. Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается директором ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрани по согласованию с ППО и оформляется приказом.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке распределения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам, медицинским работникам,  
административно-управленческому, обслуживающему персоналу  
структурных подразделений ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань**

## **1.Общие положения.**

- 1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области (далее — Положение) разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом РФ;
  - Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
  - Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
  - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
  - постановлением Минтруда РФ № 37 от 21.08.1998г. «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»,
  - Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных

учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 г. №382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего возраста Самарской области»;

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. №262 -од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. № 486-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»

-Приказ Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

-Приказом Министерства образования Российской Федерации от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений и распространяется на педагогических, медицинских работников, административно-управленческий, обслуживающий персонал.

- 1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.
- 1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений за фактически отработанное время.

## **1.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений.**

2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» и составляет:

- на реализацию образовательного процесса: базовый фонд оплаты труда — не менее 71,7% от ФОТ работников структурных подразделений, стимулирующий фонд оплаты труда — не менее 28,3% от ФОТ работников структурных подразделений;
- на присмотр и уход: базовый фонд оплаты труда — не менее 76,8% от фонда оплаты труда работников структурных подразделений,

стимулирующий фонд оплаты труда — не менее 23,2% от фонда оплаты труда работников структурных подразделений.

2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений направляется на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам.

### **1.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений.**

1.3.1. К видам стимулирующих выплат относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии.

1.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений распределяется следующим образом:

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

1.3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критерии эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

### **1.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.**

1.4.1. Условием для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- стаж работы в должности не менее одного календарного года для руководителя структурных подразделений;
- отсутствие случаев травматизма у детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях, в течение которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **1.5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

1.5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма детей (воспитанников) во время нахождения в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.

## **1.6. Порядок установления стимулирующих выплат.**

1.6.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу устанавливаются по полугодиям в соответствии с критериями оценки деятельности работников.

1.6.2. Формы материалов самоанализа педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений утверждаются приказом директора Учреждения.

1.6.3. Размер стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений устанавливаются директором Учреждения по результатам работы 1 раз в год в январе по итогам календарного года по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзовным комитетом Учреждения.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений Учреждения при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

30 – 40 баллов – 2 %;

41 – 50 баллов – 3 %;

51 – 60 баллов – 4 %;

61 – 69 баллов – 5 %;

70 баллов и более – 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливается руководителям структурных подразделений в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на образовательное учреждение.

Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителям структурных подразделений может быть снижена до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей структурных подразделений и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителям структурных подразделений стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурных подразделений.

## **1.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников.**

- 1.7.1. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурных подразделений предоставляют листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию по распределению стимулирующих выплат в соответствии с утвержденными критериями один раз в год до 10 января.
- 1.7.2. Руководители структурных подразделений предоставляют аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору Учреждения один раз в год, в январе – по итогам календарного года.
- 1.7.3. Комиссия рассматривает представленные материалы с 10 по 13 января текущего календарного года.
- 1.7.4. Не позднее 15 января стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы согласовываются с Управляющим советом Учреждения.
- 1.7.6. Директор Учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы не позднее 20 января.

## **1.8. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурных подразделений для определения стимулирующих выплат.**

- 1.8.1. Критерии и показатели эффективности работы для всех сотрудников структурных подразделений осуществляются с учетом следующих принципов:
  - объективность – размер вознаграждения сотрудника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
  - предсказуемость – сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
  - адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого сотрудника в результат коллективного труда;
  - своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
  - прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятными каждому сотруднику.
- 1.8.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1. Обеспечение качества дошкольного образования</b>		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	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
<b>Итого:</b>		<b>19</b>
<b>2. Эффективность организации воспитательной работы</b>		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	4
<b>Итого:</b>		<b>9</b>
<b>3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	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.	5

	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	
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
<b>Итого:</b>		<b>18</b>
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов ( <i>баллы могут суммироваться</i> )	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл ( <i>по итогам отчетного года</i> )	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла ( <i>баллы могут суммироваться</i> )	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4
<b>Итого:</b>		<b>30</b>
<b>5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	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	3

	мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО – 2 балла; выше - 3 балла	
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5
<b>Итого:</b>		<b>24</b>
<b>Всего:</b>		<b>100</b>

1.8.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы методисту, старшему воспитателю структурных подразделений для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

**- выплаты из 24 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю, применяющему в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3
2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более - 3 балла	3
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 - 1 балл; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3	3

	балла	
4.	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% - 4 балла	4
5.	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 - 2 балла; на уровне РФ - 3 балла	3
6.	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	3
7.	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 – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на российском уровне - 3 балла	3
8.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 2 балла	2
9.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО – 1 балл; выше -2 балла	2
10.	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 - 2 балла	2
11.	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 - 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>31 балл</b>

**- выплаты из 13 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю за сложность контингента воспитанников (дети-инвалиды, интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости:**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение (1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов)	3
2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>

- выплаты из **25 % стимулирующей части ФОТ** методисту, старшему воспитателю за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников:

<b>Основание для начисления стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности</b>	1. Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 3 балла.	3
	2. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла.	3
	3. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики», «КосмоФест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 2 балла	2
	4. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 1 балл; от 11% до 19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	3
	5. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше - 3 балла	3
	6. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16 баллов</b>

1.8.4. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань, для определения стимулирующих выплат:

- выплаты из **24% стимулирующей части ФОТ** воспитателям и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

<b>Критерии</b>	<b>Период оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	год	3
2.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы	год	3
3.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение инновационных технологий	год	3
4.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла,</li> <li>- наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл,</li> <li>- участие на областном уровне - 1,5 балла,</li> <li>- наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла</li> </ul>	год	3
5.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	год	3
6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня структурного подразделения Учреждения), организация работы методических объединений, семинаров, проведение показательных занятий (на уровне структурного подразделения)	год	3
7.Ведение индивидуальных, дополнительных дефектологических, логопедических занятий с воспитанниками структурного подразделения Учреждения	год	3
8.Организация персонального сопровождения начинающего педагога в образовательном пространстве (наставничество)	год	3
9.Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами (аттестация педагогических работников, организация тематических выставок, деятельность методического объединения, Совета специалистов, ППк и др.)	год	5
10.Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне «образовательного округа» - 1 балл,</li> <li>- на региональном уровне и выше – до 3 баллов</li> </ul>	год	3
<b>Итого:</b>	<b>32 балла</b>	

- ежемесячные надбавки в размере **не менее 13% за выслугу лет** работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурных подразделений права на получение этой надбавки.

- выплаты из **13% стимулирующей части ФОТ** воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие)

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
1. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	3
2. За сложность работы в ясельной группе	год	3
<b>Итого:</b>		<b>6</b>

- выплаты из **25% стимулирующей части ФОТ** воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурных подразделений:

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	год	3
2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением)	год	3

3.Отсутствие пропусков дето-дней без уважительной причины	год	3
4.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (особенно в период адаптации): <ul style="list-style-type: none"> <li>- раннего возраста – не выше одного дня;</li> <li>- в дошкольной группе – не выше 0,9 дня пропусков по болезни одним ребенком</li> </ul>	год	3
<b>Итого</b>		<b>12</b>

- выплаты из **25% стимулирующей части ФОТ** работникам структурных подразделений за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников:

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максималь- ное количество баллов
<b>Педагогические работники (воспитатель, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)</b>			
	1.Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	год	3
	2.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): <ul style="list-style-type: none"> <li>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл;</li> <li>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;</li> <li>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла</li> </ul>	год	3
<b>Позитивные результаты образовательно- воспитательной деятельности</b>	3.Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: <ul style="list-style-type: none"> <li>10% - 1 балл</li> <li>10%-15% - 2 балла</li> <li>16%-24% - 3 балла</li> <li>более 24% - 4 балла</li> </ul>	год	4
	4. Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>15% - 1 балл;</li> <li>20% - 2 балла;</li> <li>30% - 3 балла.</li> </ul>	год	3

	5. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла.	год	3
	6. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 2 балла	год	2
	7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	год	1
	8. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	год	2
<b>Создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	9. Организация работы по профилактике детского травматизма, ее эффективность (отсутствие фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса)	год	1
	10. Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	год	1
	11. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2

**Итого:**

**25**

#### **Старшая медицинская сестра, медицинская сестра**

	1. Своевременное прохождение медицинских осмотров работниками дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
	3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	2
	4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения	год	3
	5.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровления и профилактических мероприятий	год	2

	6.Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	год	2
	7. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	<b>Итого:</b>		<b>14</b>

### Заведующий хозяйством

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	год	3
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	год	2
	2.Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	год	2
	3.Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов по хозяйственной деятельности	год	2
	4.Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
	5. Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ	год	2
	6.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	7. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	год	2
<b>Итого:</b>			<b>20</b>

### Работники пищеблока (шеф-повар, повар)

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
	2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	3
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2

**Итого:** **8**

### Работники пищеблока (кухонный работник, кладовщик)

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
---	--	-----	---

<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
--	---	-----	---

**Итого:**

**6**

### **Делопроизводитель**

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1.Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	год	3
	2.Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и воспитанников образовательной организации)	год	3
	3.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
	4.Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и требований охраны труда	год	3
	5.Качественное выполнение большого объема работ (оформление документов)	год	3

**Итого:**

**18**

### **Кастелянша**

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2

**Итого:**

**6**

### **Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды**

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
---	--	-----	---

<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
<b>Итого:</b>			<b>6</b>
<b>Сторож</b>			
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении  2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
<b>Итого:</b>			<b>8</b>
<b>Вахтёр</b>			
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении  2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
<b>Итого:</b>			<b>8</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>			
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок  3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
<b>Итого:</b>			<b>8</b>

<b>Бухгалтер</b>			
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1. Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	год	2
	2. Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота	год	3
<b>Эффективность организации и использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов, качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров	год	2
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения на ошибки в начислении заработной платы	год	2, при наличии = -3 балла
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетности	год	2, при наличии = -3 балла
	4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	2, при наличии = -10 баллов
	5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	год	2
	6. Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	год	2
	7. 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)	год	3
	8. Участие в разработке номенклатуры дел, систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением	год	3
<b>Итого</b>			<b>23</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	год	2
	2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
	3.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
<b>Итого:</b>			<b>8</b>
<b>Дворник</b>			

<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых</b>	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
<b>Итого:</b>			<b>6</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
	2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	год	2
<b>Итого:</b>			<b>6</b>
<b>Инспектор по кадрам</b>			
<b>Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Своевременное предоставление отчетности в центр занятости по вакансиям и квотам по инвалидам: - замечания отсутствуют — 2 балла; - сроки и качество предоставления отчетов нарушены — 0 баллов.	год	2
	2. Количество замечаний по результатам проверок работы инспектора по кадрам: - замечания отсутствуют — 2 балла; - замечания имеются = - 2 балла	год	2
	3. Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных: - соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства — 5 баллов; - инструкция не соблюдается = - 5 баллов	год	5

	4. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	год	5
	5. Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам	год	3
	6. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики: - отсутствие — 1 балл; - при наличии жалоб = - 5 баллов	год	1
<b>Итого:</b>			<b>18</b>

#### Специалист по закупкам

	<b>Критерии</b>	<b>Период оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	1. Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников	год	4
	2. Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки	год	5
	3. Своевременное размещение плана-графика в единой информационной системе в сфере закупок: - своевременное размещение — 2 балла; - не своевременное размещение = - 2 балла	год	2
	4. Своевременная обработка заявок, подготовка протокол заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссий по осуществлению закупок	год	3
	5. Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, предоставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществления закупок товаров (работ, услуг): - участие — 3 балла; - при отсутствии участия = - 3 балла	год	3
	6. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики: - отсутствие жалоб — 1 балл; - наличие жалоб = - 1 балл	год	1
	7. Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок: - отсутствие замечаний — 4 балла; - при наличии замечаний = - 4 балла	год	4
<b>Итого</b>			<b>22</b>

## Раздел 2

### **Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого персонала структурных подразделений.**

2.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена премия за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет средств базовой части фонда оплаты труда, высвободившихся в результате экономии.

2.2. Основными показателями премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала структурных подразделений являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Сумма (руб.)
1	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	До 50000
2	Разработка и реализация инициативных управленческих решений	До 30000
3	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции воспитанников, показателей сохранения и укрепления здоровья воспитанников	До 30000
4	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	До 30000
5	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	До 30000
6	Организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	До 10000
7	По итогам учебного года, календарного года	До 10000
8	Осуществление социально-значимой работы	До 5000

2.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурных подразделений либо отдельным работникам.

2.4. Работники структурных подразделений премируются с учетом их трудового вклада, за фактически отработанное время.

2.5. Общий суммарный объем премий, выплаченных педагогическому работнику, медицинскому работнику, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений в течение месяца, не должен превышать 50000 рублей.

### **3. Порядок выплаты материальной помощи.**

3.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь в размере от 4000 до 10000 рублей за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

3.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

3.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью  
62 (шестьдесят два) листа.

Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза

Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области

*Осипова*  
Т.А. Осипова

«13» января 2021 г.

