

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 2021 - 2024 годы

От работодателя:

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

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



С.Ю. Титова

20 01 г.

Л.В. Прорешкина

Л.В. Прорешкина

« 08 » 12 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 Ф.И.О.)

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>05342021/1</u>
от « <u>09</u> » <u>12</u> 20 <u>21</u> г.
<i>координатор Г.А. Мещерякова</i>
(должность, Ф.И.О.)

Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза Д.П. Левина городского округа Сызрань Самарской области на 2021 - 2024 годы:

1. Пункт 4.1. раздела 4 «Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, принявшим решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции» Положения о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань изложить в следующей редакции:

4.1. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч. 2 ст. 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, по согласованию с работодателем предоставляются два дополнительных дня отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

2. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань изложить в редакции согласно Приложению 1.

3. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурных подразделений ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань изложить в редакции согласно Приложению 2.

4. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань изложить в редакции согласно Приложению 3.

5. Принять соглашение по охране труда на 2022 год.

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)); 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 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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 результативность и качество работы (эффективность труда);
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 (четырёх) месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

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

2.4. 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 исполнительской 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 расходуеться:

- 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 заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)

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

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

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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 УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Стабильно высокий средний балл (качество знаний 60% и выше) — 1 балл; позитивная динамика — 0,5 балла	1 балл	Год
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости — 1 балл; при наличии	1 балл	Год

		академической задолженности - (- 1) балл за каждого неуспевающего		
1.3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Наличие — 2 балла	2 балла	Год	
1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более — 1 балл	1 балл	Год	
1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год	
1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне — 1 балл; выше — 2 балла	2 балла	Год	
1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие 75% и более — 1 балл	1 балл	Год	
1.8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год	
1.9. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год	
1.10. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год	
1.11. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие — 1 балл	1 балл	Год	
1.12. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне — 1 балл; выше — 2 балла	2 балла	Год	
1.13. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на	Снижение численности или	1 балл	Год	

	профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	отсутствие — 1 балл		
	1.14. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
	1.15. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100 % - 1 балл; менее 100 % - (-1) балл	1 балл	Год
	1.16. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие — 1 балл; наличие - (-1) балл	1 балл	Год
	1.17. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	От 50% и выше вовлеченных в ВВПОД «Юнармия» - 5 баллов; от 75% и выше вовлеченных в деятельность РДШ — 3 баллов (баллы могут суммироваться) от 50% и выше в проекты волонтерского движения — 2 балла	10 баллов	Год
	1.18. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 1,5 балла; всероссийский (международный) уровень — 2 балла	2 балла	Год
	1.19. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 0,5 балла; выше, чем	1 балл	Год

	динамику	в среднем по ОУ — 1 балл		
	1.20. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 0,5 балла; выше, чем в среднем по ОУ — 1 балл	1 балл	Год
	1.21. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	Итого:		39 баллов	
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла; окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	2.3. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 балл	1 балл	Год
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень: победитель — 10 баллов, призер — 5 баллов; региональный уровень: победитель — 5 баллов, призер — 4 балла (но не	10 баллов	Год

		более 10 баллов); окружной уровень: победитель — 2 балла, призер — 1 балл; школьный: победитель, призер — 0,5 баллов (но не более 3 баллов)		
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балл за каждый проект (но не более 3 баллов)	3 балла	Год
	2.6. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	В качестве участника: имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 2 балла; выше, чем в среднем по ОУ — 3 балла; в качестве болельщика: имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО — 1 балл; выше, чем в среднем по ОУ — 2 балла (баллы могут суммироваться)	5 баллов	Год
	2.7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие победителей — 2 балла; наличие призеров — 1 балл	2 балла	Год
	2.8. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 балл	1 балл	Год
	2.9. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших	1 балл	1 балл	Год

	рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО			
	Итого:		29 баллов	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1 балл	1 балл	Год
	3.2. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да - 1 балл	1 балл	Год
	Итого:		2 балла	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	На окружном (городском) уровне — 1 балл; на региональном уровне — 2 балла; на всероссийском (международном) уровне — 3 балла	3 балла	Год
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На окружном (городском) уровне: победитель — 1,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 1 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 0,5 балла; на региональном уровне: победитель — 3 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 2,5 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 2 балла, участник — балла — 1,5 балла; на всероссийском (международном)	4,5 балла	Год

		уровне: победитель — 4,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 4 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 3,5 балла, участник — 3 балла.		
	4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	На официальном сайте ОО — 1 балл; в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях — 1 балл (баллы могут суммироваться)	2 балла	Год
	4.4. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1 балл	Год
	Итого:		10,5 баллов	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 балл	1 балл	Год
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие — 1 балл, наличие - (-3) балла	1 балл	Год
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл	1 балл	Год
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие — 1 балла, наличие - (-1) балл	1 балл	Год
	Итого:		4 балла	
	ВСЕГО:		84,5 балла	
2. 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	3	Год

		балла; по трем и более предметам - 3 балла		
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, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)		50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2	Год
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	2	Год

		предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл		
	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)	3	Год

		(баллы суммируются)		
	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
	Итого:		44 балла	
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	На <i>муниципальном</i>	2	Год

	<p>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)</p>	<p>уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</p>		
	<p>2.9. Результаты участия обучающихся в социальных проектах</p>	<p>Победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл</p>	<p>1</p>	<p>Год</p>
	<p>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</p>	<p>Равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл</p>	<p>1</p>	<p>Год</p>
	<p>2.11. Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен</p>	<p>2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла</p>	<p>2</p>	<p>Год</p>
	<p>2.12. Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи</p>	<p>На уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл</p>	<p>1</p>	<p>Год</p>
	<p>2.13. Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся</p>	<p>75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл</p>	<p>1</p>	<p>Год</p>

	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
	Итого:		17	
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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	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
	Итого:		5,5 балла	
Эффективность	4.1. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних	Реализация – 1 балл	1	Год

обеспечения доступности качественного образования	организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл			
	4.2. Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов	В качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1	Год
	4.3. Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года)	80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1	Год
	4.4. Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	4.5. Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	Итого:		5 баллов	Год
Эффективность управленческой деятельности	5.1. Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся	на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3	Год
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2 балла	2	Год
	5.3. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	1 балл	1	Год
	5.4. Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год	сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1	Год

	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	
	Итого:		13 баллов	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 психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору)	1 балл	1	Год
	Итого:		4,5 балла	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 среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	Год
	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	2	Год

		балла		
	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
	Итого		11 баллов	
	ВСЕГО:		100 баллов	
3. Критерии оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера				
	1.1. Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		5 баллов	Год
	1.2. Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		5 балла	Год
	1.3. Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров		5 балла	Год
	1.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на	При наличии (- 2 балла)	3 балла	Год

	ошибки в начислении зарплаты			
	1.5. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.6. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	При наличии (- 3 балла)	3 балла	Год
	1.7. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Год
	1.8. Наличие электронного документооборота с Учреждением с использованием сети Интернет		3 балла	Год
	1.9. Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3 балла	Год
	Итого:		31 балл	
4. Критерии оценивания эффективности (качества) работы специалиста по охране труда				
	1.1. Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	(перечислить) 5 баллов	5 баллов	Год
	1.2. 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
	1.3. Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	нарушение сроков - (- 3 балла)	3 балла	Год
	1.4. Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	нарушение сроков - (- 5 баллов)	5 баллов	Год
	1.5. Отсутствие травматизма с работниками образовательного учреждения	есть нарушения - (-3 балла)	3 балла	Год
	1.6. Качественное ведение и сохранность вверенной документации	есть нарушения - (- 4 балла)	4 балла	Год
	Итого:		25 баллов	
5. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством				
	1.1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений -3 балла	3 балла	Год
	1.2. Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2 балла	Год
	1.3. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.		3 балла	Год
	1.4. Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Наличие замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.5. Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-		3 балл	Год

	хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами			
	1.6.Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями - (-2 балла)	2 балла	Год
	1.7.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний - 2 балла	2 балла	Год
	1.8.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Наличие замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.9.Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения		1 балл	Год
	1.10.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения	Сроки, и качество предоставления отчетов нарушены - (-1 балл)	1 балл	Год
	1.11.Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения		2 балла	Год
	Итого:		25 баллов	Год
6. Критерии оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря				
	1.1.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
	1.2.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг.	Работа ведется постоянно - 2 балла Работа ведется эпизодически - 0 баллов	2 балла	Год
	1.3.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет и на школьном сайте.		2 балла	Год
	1.4.Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов.	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов	2 балла	Год
	1.5.Осуществление работы с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов».	Не соблюдается - 3 балла	3 балла	Год
	1.6.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
	1.7.Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	Не соблюдается - (-2 балла)	2 балла	Год
	1.8.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на	При наличии	1 балл	Год

	нарушение работника правил и норм деловой этики.	замечаний- (-1 балл)		
	Итого:		15 баллов	
7. Критерии оценивания эффективности (качества) работы вахтера				
	1.1.Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		2 балла	Год
	1.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	1.3.Качественное обеспечение пропускного режима	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	1.4.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора Учреждения не входящих в должностные обязанности		2 балла	Год
	Итого:		10 баллов	
8. Критерии оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений				
	1.1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений		4 балла	Год
	1.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии жалоб - (-2 балла)	2 балла	Год
	1.3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Год
	1.4.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств		2 балла	Год
	Итого:		10 баллов	
9. Критерии оценивания эффективности (качества) работы сторожа				
	1.1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения	При наличии замечаний - (-2 балла)	2 балла	Год
	1.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Год
	1.3.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций		2 балла	Год
	1.4.Обеспечение пропускного режима в период выходных и праздничных дней, соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Год
	Итого:		10 баллов	
10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы лаборанта				
	1.1.Своевременное устранение неполадок оборудования		3 балл	Год
	1.2.Качественное ведение документации (книги учета, заявок и т.д).		4 балла	Год
	1.3.Соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Год
	Итого:		10 баллов	
11. Критерии оценивания эффективности (качества) работы дворника				
	1.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории		3 балл	Год

	1.2.Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора гимназии не входящих в должностные обязанности		2 балл	Год
	1.3.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии жалоб - (- 2 балл)	2 балла	Год
	1.4.Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря		3 балла	Год
	Итого:		10 баллов	
12. Критерии оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания				
	1.1.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
	1.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	При наличии - (- 2 балла)	2 балла	Год
	1.3.Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	При наличии (-2 балла)	2 балла	Год
	1.4.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		3 балла	Год
	Итого:		10 баллов	
13. Критерии оценивания эффективности (качества) работы секретаря-машинистки				
	1.1.Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, своевременная работа с электронной почтой - 2 балла	2балла	Год
	1.2.Отсутствие жалоб по ведению и своевременному оформлению документов со стороны администрации и родителей (законных представителей)	Обоснованные Имеются обоснованные жалобы - (-1 балла)	1балл	Год
	1.3.Организационное взаимодействие с членами трудового коллектива, своевременность извещения сотрудников о мероприятиях и электронной почте	Своевременное и качественное извещение - 1 балл	1балл	Год
	1.4.Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства - 2 балла	2балла	Год
	1.5.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют - 1 балл	1балл	Год

		Имеются обоснованные претензии к качеству работы - (-1 балл)		
	1.6.Выполнение курьерских обязанностей		1балл	Год
	1.7.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
	Итого:		10 баллов	
14. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:			
	в когнитивной сфере	20% - 39% - 1 балл, 40% - 59% - 2 балла, 60% - 3 балла	3 балла	Год
	в эмоционально-волевой сфере	20% - 39% - 1 балл, 40% - 59% - 2 балла, 60% - 3 балла	3 балла	Год
	в общении	20% - 39% - 1 балл, 40% - 59% - 2 балла, 60% - 3 балла	3 балла	Год
	1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Наличие положительного результата за отчетный период — 1 балл; отсутствие положительного результата за отчетный период - (-1) балл	1 балл	Год
	1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно	1 балльной 2 балла	3 балла	Год

	составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	3 балла		
	1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60% - 70% - 1 балл; 71% - 85% - 2 балла; свыше 85 % - 3 балла.	3 балла	Год
	1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Окружной (городской) уровень — 1 балл; региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	1.6. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 балла	Год
	1.7. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 балла	Год
	Итого:		23 балла	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 балл	1 балл	Год
	2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да — 1 балл	1 балл	Год

	Итого:		2 балла	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: лауреат — 0,5 баллов, призер — 1 балл; региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; всероссийский (международный уровень): участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.	3 балла	Год
	3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень: лауреат — 0,5 баллов, призер — 1 балл; региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; всероссийский (международный уровень): участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.	3 балла	Год
	3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	3.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	Год
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла, окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла;	3 балла	Год

		всероссийский (международный) уровень — 3 балла		
	3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Школьный уровень — 0,5 балла, окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла; всероссийский (международный) уровень — 3 балла	3 балла	
	3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Учебно-методические материалы — 1 балл; методические рекомендации — 1 балл; методическое пособие — 1 балл (баллы могут суммироваться)	3 балла	
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	1 балл	
	Итого		22 балла	
	Всего:		47 баллов	

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 результативности 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)
1	Результаты работы учреждения по итогам учебного года и календарного года.	до 30,0 тыс.руб.
2	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 50 тыс.руб.
3	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 20 тыс.руб.
4	Разработка и реализация инициативных управленческих решений	до 10 тыс.руб.
5	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	до 20 тыс.руб.
6	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции учащихся и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся	до 20 тыс.руб.
7	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.
8	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	до 10 тыс.руб.
9	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	до 10 тыс.руб.
1	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, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- 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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
- 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»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- 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:

- выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда);;
- 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 воспитателей 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 воспитателей 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 работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

1.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.4.1. Условием для назначения выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников 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 профсоюзным 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 ДООУ.

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 результативности и качества работы (эффективность труда) 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 результативности и качества работы (эффективности труда) руководителей структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <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
Итого:		19

2. Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Итого:		9
3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4. Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла;	9

	на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	
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
Итого:		30
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	3

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

1.8.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста, старшего воспитателя 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:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
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	3

	<p>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 балла</p>	
4.	<p>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</p>	4
5.	<p>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</p>	3
6.	<p>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</p>	3
7.	<p>Наличие у педагогического коллектива Учреждения коллективных достижений (наград) 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</p>	3
8.	<p>Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т. д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3
9.	<p>Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3
10.	<p>Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня): продукты используются на уровне ОО — 0,5 баллов;</p>	3

	<p>продукты используются на уровне образовательного округа – 1 балл;</p> <p>продукты используются на региональном уровне - 2 балла;</p> <p>продукты используются на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	
11.	<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <p>на уровне города, образовательного округа – 1 балл;</p> <p>на региональном уровне - 2 балла;</p> <p>на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3
12.	<p>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <p>на уровне образовательного округа – 1 балл;</p> <p>на региональном уровне - 2 балла;</p> <p>на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3
13.	<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая):</p> <p>50% - 1 балл;</p> <p>более 50% - 2 балла</p>	2
14.	<p>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период:</p> <p>до 90% - 1 балл;</p> <p>91% - 100% - 2 балла.</p>	2
15.	<p>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период</p>	1
16.	<p>Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –1 балл;</p> <p>выше -2 балла</p>	2
17.	<p>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО</p> <p>на текущий период - 1 балл;</p> <p>выше целевого показателя - 2 балла</p>	2
18.	<p>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:</p> <p>50 - 64% - 1 балл;</p> <p>65 - 79% - 2 балла;</p> <p>80% и более - 3 балла</p>	3
Итого:		49 баллов

- 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:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
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
Итого:		5 баллов

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

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	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 (https://www.gto.ru)	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 на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период: - отсутствие — 2 балла.	2
Итого:	16 баллов

1.8.4. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников структурных подразделений, для определения стимулирующих выплат:

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

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		
1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН — 1 балл	год	1
2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений — 1 балл	год	1
3. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной (городской) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла;	год	2

- всероссийский (международный) уровень — 2 балла.		
4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - окружной уровень: победитель — 1,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 1 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 0,5 балла; - региональный уровень: победитель — 3 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 2,5 балла; специальный приз/ благодарственное письмо — 2 балла, участник — 1,5 балла; - всероссийский (международный) уровень: победитель — 4,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 4 балла; специальный приз/ благодарственное письмо — 3,5 балла, участник — 3 балла.	год	4,5
5. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
7. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
8. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов — 1 балл		1
9. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог — 1 балл	год	1
Итого:		19,5 баллов
Учитель-логопед, учитель-дефектолог		
1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом: - да — 1 балл.	год	1
2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:	год	3

ЦОР и ЭОР для обучающихся — 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей — 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов — 1 балл. Баллы могут суммироваться.		
3. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): - окружной уровень: лауреат — 0,5 балла, призер — 1 балл,; - региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень: участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.	год	3
4. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов — 1 балл	год	1
5. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной (городской) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
6. Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога): - на уровне ОО — 0,5 балла; - на уровне муниципалитета (образовательного округа) — 1 балл; - на региональном уровне — 2 балла; - на всероссийском уровне — 3 балла.	год	3
7. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
8. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: - окружной (муниципальный) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла;	год	3

- всероссийский (международный) уровень — 3 балла.		
9. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание — 1 балл; создание и реализация — 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа — 2 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона — 2,5 балла.	год	2,5
10. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог — 1 балл	год	1
Итого		23,5
Педагог-психолог		
1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) — 1 балл	год	1
2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса: - да — 1 балл.	год	1
3. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): - окружной уровень: лауреат — 0,5 балла, призер — 1 балл,; - региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень: участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла	год	3
4. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): - окружной уровень: лауреат — 0,5 балла, призер — 1 балл,; - региональный уровень: участник — 1 балл, лауреат — 1,5 балла, призер — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень: участник — 2 балла, лауреат — 2,5 балла, призер — 3 балла.	год	3
5. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня): - окружной уровень — 1 балл;	год	3

- региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.		
6. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня): - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
7. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
8. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
9. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы — 1 балл; - методические рекомендации — 1 балл; - методическое пособие — 1 балл (баллы могут суммироваться).	год	3
10. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом: - 1%-5% - 1 балл; - 5%-10% - 2 балла; - более 10% - 3 балла.	год	3
11. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог — 1 балл	год	1
12. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной (городской) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.		3
Итого:		30 баллов

Педагог дополнительного образования

<p>1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 25% - 1 балл; - 26%-50% - 2 балла; - свыше 50% - 3 балла. 	год	3
<p>2. Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень ОО — 0,5 балла; - окружной (городской) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - всероссийский (международный) уровень — 2 балла. 	год	5
<p>3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла. 	год	3
<p>4. Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе краткосрочной целевой группы: окружной уровень — 1 балл, региональный уровень — 2 балла, всероссийский (международный) уровень — 3 балла; - на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться) - окружной уровень — 2 балла, региональный уровень — 3 балла, всероссийский (международный) уровень — 4 балла. 	год	4
<p>5. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период — 1 балл</p>	год	1
<p>6. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> -на окружном (городском) уровне: победитель — 1,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 1 балл; специальный приз/ 	год	4,5

благодарственное письмо — 0,5 балла; - на региональном уровне: победитель — 3 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 2,5 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 2 балла, участник — балла — 1,5 балла; - на всероссийском (международном) уровне: победитель — 4,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 4 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 3,5 балла, участник — 3 балла.		
7. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - окружной (городской) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	6
8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог — 1 балл	год	1
Итого:		27,5 баллов

- 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 содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки 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, суммируется.

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 (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования), 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: - работа осуществлялась в период с сентября по декабрь (4 месяца) — 1 балл; - работа осуществлялась в период с января по август (8 месяцев) — 2 балла; - работа осуществлялась в период с января по декабрь (год) — 3 балла.	год	3
2. За сложность работы в ясельной группе: - работа осуществлялась в период с сентября по декабрь (4 месяца) — 1 балл; - работа осуществлялась в период с января по август (8 месяцев) — 2 балла; - работа осуществлялась в период с января по декабрь (год) — 3 балла.	год	3
Итого:		6

- 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: - положительная динамика наблюдается на протяжении 50% времени работы сотрудника в группе — 1 балл; - положительная динамика наблюдается на протяжении 80% времени работы сотрудника в группе — 2 балла; - положительная динамика наблюдается на протяжении 100% времени работы сотрудника в группе — 3 балла.	год	3
2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - отсутствие — 3 балла; - наличие - (-3) балла.	год	3
3. Отсутствие пропусков дето-дней без уважительной причины	год	3

— 3 балла		
4. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - снижение уровня заболеваемости до 15% - 1 балл; - снижение уровня заболеваемости от 16% до 30% - 2 балла; - снижение уровня заболеваемости от 31% и выше — 3 балла.	год	3
Итого		12

- 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	Максимальное количество баллов
Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель			
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует — 1 балл; - соответствует — 2 балла; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход — 3 балла.	год	3
	2. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений — 1 балл	год	1
	3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - 65% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования — 1 балл; - 66% - 80% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования — 2 балла; - 80% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования — 3 балла.	год	3

	<p>4. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для программ технической направленности — 1 балл; - для программ естественно-научной направленности — 1 балл. <p>Баллы могут суммироваться.</p>	год	2
	<p>5. Ведение индивидуальных, дополнительных логопедических, дефектологических занятий с воспитанниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение занятий в период с сентября по декабрь (4 месяца) — 1 балл; - ведение занятий в период с января по август (8 месяцев) — 2 балла; - ведение занятий в период с января по декабрь (год) — 3 балла. 	год	3
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной уровень: призер — 0,5 балла, победитель — 1 балл; - региональный уровень: участник — 1 балл, призер — 1,5 балла, победитель — 2 балла; - всероссийский уровень: участник — 2 балла, призер — 2,5 балла, победитель — 3 балла. 	год	3
	<p>2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на первом (отборочном) этапе — 1 балл; - участие во втором (очном) этапе — 2 балла; - победа во втором (очном) этапе — 3 балла. 	год	3
	<p>3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1, 2) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты на окружном уровне — 1 балл; - результаты на региональном уровне — 2 балла; - результаты на всероссийском уровне — 3 балла. 	год	3

Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	1. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru): - от 5% до 10% - 1 балл; - от 11% до 19% - 2 балла; - свыше 20% - 3 балла.	год	3
	2. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: - 1% - 1 балл; - 2% - 2 балла; - 3% и выше - 3 балла	год	3
	3. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: - отсутствие — 1 балл; - наличие - (-1) балл.	год	1
	4. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - отсутствие — 1 балл; - наличие - (-1) балл.	год	1
	5. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: - отсутствие — 1 балл; - наличие - (-1) балл.	год	1
Итого:			30 баллов
Учитель-логопед, учитель-дефектолог			
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		
	1.1. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие грамматического строя речи»;	год	3

по разделу «развитие связной речи». Шкала оценивания: 20%-39% от числа обучающихся — 1 балл, 40%-59% от числа обучающихся — 2 балла, 60% и более от числа обучающихся — 3 балла.		
1.2. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «фонематическое восприятие». Шкала оценивания: 20%-39% от числа обучающихся — 1 балл, 40%-59% от числа обучающихся — 2 балла, 60% и более от числа обучающихся — 3 балла.	год	3
1.3. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи». Шкала оценивания: 10%-19% от числа обучающихся — 1 балл, 20%-29% от числа обучающихся — 2 балла, 30% и более от числа обучающихся — 3 балла.	год	3
2. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие». Шкала оценивания: 20%-39% от числа обучающихся — 1 балл, 40%-59% от числа обучающихся — 2 балла, 60% и более от числа обучающихся — 3 балла.	год	3
3. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): - городской (окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 2 балла; - всероссийский (международный) уровень — 3 балла.	год	3
4. Доля родителей (законных представителей),	год	4

	положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55%-60% - 1 балл; - 61%-75% - 2 балла; - 76%-85% - 3 балла; - свыше 85% - 4 балла.		
	5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55%-60% - 1 балл; - 61%-75% - 2 балла; - 76%-85% - 3 балла; - свыше 85% - 4 балла.	год	4
	6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55%-60% - 1 балл; - 61%-75% - 2 балла; - 76%-85% - 3 балла; - свыше 85% - 4 балла.	год	4
	Итого		27 баллов
Педагог-психолог			
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере: 20%-39% - 1 балл, 40%-59% - 2 балла, 60% - 3 балла; - в эмоционально-волевой сфере: 20%-39% - 1 балл, 40%-59% - 2 балла, 60% - 3 балла; - в общении: 20%-39% - 1 балл, 40%-59% - 2 балла, 60% - 3 балла;	год	9
	2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) — 1 балл; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу,	год	3

<p>переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся — 2 балла;</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды — 3 балла</p>		
<p>3. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня):</p> <p>- 60%-70% - 1 балл;</p> <p>- 71%-85% - 2 балла;</p> <p>- свыше 85% - 3 балла.</p>	год	3
<p>4. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня):</p> <p>- окружной (городской уровень) — 1 балл;</p> <p>- региональный уровень — 2 балла;</p> <p>- всероссийский (международный) уровень — 3 балла.</p>	год	3
<p>5. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся:</p> <p>- 51%-60% - 0,5 балл;</p> <p>- 61%-75% - 1 балл;</p> <p>- 76%-85% - 1,5 балла;</p> <p>- свыше 85% - 2 балла.</p>	год	2
<p>6. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся:</p> <p>- 51%-60% - 0,5 балл;</p> <p>- 61%-75% - 1 балл;</p> <p>- 76%-85% - 1,5 балла;</p> <p>- свыше 85% - 2 балла.</p>	год	2
<p>Итого:</p>		22 балла
Педагог дополнительного образования		

	<p>1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: - 70%-74% - 1 балл; - 75%-79% - 2 балла; - 80% и более — 3 балла.</p>	год	3
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p>	<p>2. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа — 1 балл; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа — 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме — 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) — 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества — 1 балл. (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	год	5
	<p>3. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ — 1 балл</p>	год	1
	<p>4. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): - 70%-79% - 1 балл; 80% и более — 2 балла.</p>	год	2
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального</p>	<p>1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): - окружной (городской) уровень: до 30% - 0,5</p>	год	3

самоопределения	<p>балла, 31% - 60% - 1 балл; 61% - 90% - 1,5 балла, 91% и более — 2 балла;</p> <p>- региональный уровень: до 30% - 1 балл, 31% - 60% - 1,5 балла; 61% - 90% - 2 балла, 91% и более — 2,5 балла;</p> <p>- всероссийский (международный) уровень: до 30% - 1,5 балла, 31% - 60% - 2 балла; 61% - 90% - 2,5 балла, 91% и более — 3 балла.</p>		
	<p>2. Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p> <p>- уровень ОО: до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл; 10-15% - 1,5 балла; свыше 15% - 2 балла;</p> <p>- окружной (городской) уровень: до 5% - 1 балл; 5-10% - 1,5 балла; 10-15% - 2 балла; свыше 15% - 2,5 балла;</p> <p>- региональный уровень: до 5% - 1,5 балла; 5-10% - 2 балла; 10-15% - 2,5 балла; свыше 15% - 3 балла;</p> <p>- всероссийский (международный) уровень: до 5% - 2 балла; 5-10% - 2,5 балла; 10-15% - 3 балла; свыше 15% - 3,5 балла.</p>	год	11
	<p>3. Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться):</p> <p>- окружной (городской) уровень — 1 балл;</p> <p>- региональный уровень — 2 балла;</p> <p>- всероссийский (международный) уровень — 3 балла</p>	год	3
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО:</p> <p>- до 50% - 1 балл;</p> <p>- свыше 50% - 2 балла.</p>	год	2
	<p>2. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса:</p> <p>- отсутствие — 1 балл;</p> <p>- наличие - (-1) балл.</p>	год	1
	<p>3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений — 1 балл</p>	год	1

	Итого		32 балла
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра			
Эффективная профилактическая деятельность по предупреждению заболеваемости, Формирование навыков ЗОЖ	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
	Итого:		14
Заведующий хозяйством			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	год	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем 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
Итого:		20	

Работники пищеблока (шеф-повар, повар)			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	год	3
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	2
Итого:			8
Работники пищеблока (кухонный работник, кладовщик)			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
Итого:			6
Делопроизводитель			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
Эффективность организации использования материально-ресурсов	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 объёма работ (оформление документов)	год	3
Итого:			18

Кастелянша			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	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			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
Итого:			6
Сторож			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	год	3
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
Итого:			8
Вахтёр			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2

Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	год	3
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
Итого:			8
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	год	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	год	3
Итого:			8
Бухгалтер			
Позитивные результаты деятельности	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
Эффективность организации и использования материально-технических и финансовых ресурсов	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
Итого			23
Помощник воспитателя			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	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
Итого:			8
Дворник			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2
Эффективность организации использования материально-технических и	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
Итого:			6
Уборщик служебных помещений			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	год	2

Эффективность организации использования материально-технических и финансовых	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
Итого:			6
Инспектор по кадрам			
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	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; - принадлежности жалоб = - 5 баллов	год	1
Итого:			18
Специалист по закупкам			
Критерии		Период оценивания	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты деятельности	1. Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников	год	4
	2. Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование	год	5

	описания объекта закупки		
	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 комиссии по осуществлению закупок	год	3
	5. Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного 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
Итого			22

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	До 30000

	решений	
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
9	Оказание помощи в работе с молодыми специалистами (наставничество)	До 3000

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. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам структурного подразделения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

3.2. Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь до 10000 (десяти тысяч включительно) рублей за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

3.3. 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.

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующих выплат работникам
структурного подразделения, реализующего общеобразовательные
программы дополнительного образования,
ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования (далее — структурное подразделение), 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:

- постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- постановлением Правительства Самарской области от 23 июня 2010 г. № 229 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 нормативов бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

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

- постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.2. Стимулирующий фонд (без учета стимулирующего фонда директора учреждения, руководителя структурного подразделения) распределяется по категориям работников: 88% - педагогам, 12% - административно-хозяйственному персоналу.

1.3. Стимулирующий фонд руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, составляет не более 10% от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее 4 (четырёх) месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

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

2.4. 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 закона «Об образовании в РФ», 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. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)

4.1. Разработка показателей и критериев выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) работника осуществляется с учетом следующих принципов:

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

4.2. Размеры выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам структурного подразделения 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.

4.3. Для оценки эффективности (качество) работы работников структурного подразделения 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.

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

4.5. 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 структурного подразделения на год в соответствии с листами оценивания эффективности (качества) работы. Каждый работник структурного подразделения, 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 работникам структурного подразделения 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 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА) РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
Руководитель структурного подразделения				
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1. Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся в объединении	<p>До 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - региональный уровень — 0,5 балла; - федеральный уровень — 1 балл; - международный уровень — 1,5 балла. <p>От 5% до 10% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; - региональный уровень — 1 балл; - федеральный, международный уровень — 1,5 балла. <p>От 10% до 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2 балла. <p>Свыше 15% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2,5 балла. <p>Баллы могут суммироваться.</p>	<p style="text-align: center;">3 балла</p> <p style="text-align: center;">3 балла</p> <p style="text-align: center;">4,5 балла</p> <p style="text-align: center;">5 баллов</p>	Год
	2. Доля обучающихся — победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях	<p>До 5% обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; - региональный уровень — 1 балл; - федеральный, международный 		Год

		<p>уровень — 1,5 балла. От 5% до 10% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2 балла. От 10% до 15% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1,5 балл; - региональный уровень — 2 балла; - федеральный, международный уровень — 2,5 балла. Свыше 15% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1,5 балла; - региональный уровень — 2,5 балла; - федеральный, международный уровень — 3 балла. Баллы могут суммироваться.</p>	<p>3 балла</p> <p>4,5 балла</p> <p>6 баллов</p> <p>7 баллов</p>	
	<p>3. Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации</p>	<p>До 5% обучающихся: - региональный уровень — 1 балл; - федеральный, международный уровень — 1,5 балла. Свыше 5% обучающихся: - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2 балла. Баллы могут суммироваться.</p>	<p>2,5 балла</p> <p>3,5 балла</p>	<p>Год</p>
	<p>4. Доля обучающихся — победителей и призеров мероприятия, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.) в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях</p>	<p>До 5% обучающихся: - региональный уровень — 1 балл; - федеральный, международный уровень — 2 балла. Свыше 5% обучающихся: - региональный уровень — 2 балла; - федеральный,</p>	<p>3 балла</p>	<p>Год</p>

		международный уровень — 3 балла. Баллы могут суммироваться.	5 баллов	
	5. Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации	До 5% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; - региональный уровень — 1 балл; - федеральный уровень — 1,5 балла; - международный уровень — 2 балла. От 5% до 10% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный уровень — 2 балла; - международный уровень — 2,5 балла. Свыше 10% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1,5 балла; - региональный уровень — 2 балла; - федеральный уровень — 2,5 балла - международный уровень — 3 балла. Оценивается по наивысшему уровню.	2 балла 2,5 балла 3 балла	Год
	6. Наличие коллективов (обучающихся), награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):	Муниципальный (районный, окружной) уровень — Премия Главы муниципального образования — 1 балл. Региональный уровень — Премия Губернатора Самарской области — 1,5 балла. Федеральный уровень — Премия Президента Российской Федерации — 2 балла	2 балла	Год
	7. Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или)	Наличие — 1 балл		Год

	спортивные звания		1 балл	
	8. Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО	На уровне целевого значения показателя ОО — 1,5 балла; выше — 2 балла.	2 балла	Год
	9. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам	На уровне целевого показателя ОО — 1 балл; выше — 1,5 балла.	1,5 балла	Год
	10. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО	На уровне целевого показателя ОО — 0,5 балла, выше — 1 балл.	1 балл	Год
	11. Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК)	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	12. Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения)	На уровне целевого показателя ОО — 0,5 балла, выше — 1 балл.	1 балл	Год
	13. Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации	До 50% - 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл.	1 балл	Год
	14. Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО	За каждую программу 0,5 балла, но не более 3-х баллов	3 балла	Год
	15. Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий	На уровне целевого показателя ОО — 0,5 балла; выше — 1 балл.	1 балл	Год
	16. 100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год)	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	17. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период — 1 балл; выше — 2 балла.	2 балла	Год
	18. Организация деятельности в учреждении телестудии, наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал	Наличие телестудии - 1 балл, наличие газеты — 1 балл. Баллы могут суммироваться	2 балла	Год
Эффективность использования современных	1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через	На муниципальном уровне или на уровне	3 балла	Год

технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением)	«образовательного округа» - 0,5 балла; на областном уровне — 1 балл; на российском или международном уровнях — 1,5 балла. Баллы могут суммироваться		
	2. Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения)	На муниципальном уровне или на уровне образовательного округа — 1 балл; на областном уровне — 1,5 балла; на российском или международном уровнях — 2 балла.	2 балла	Год
	3. Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год)	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	4. Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации	На муниципальном уровне — 0,5 балла; на областном уровне — 1 балл; на федеральном уровне — 1,5 балла.	1,5 балла	Год
	5. Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	На уровне целевого показателя ОО — 0,5 балла; выше — 1 балл.		Год
	6. Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время)	0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2 балла	Год
	7. Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей)	До 50% программ, имеющих положительные отзывы — 0,5 балла; от 50% программ, имеющих положительные отзывы — 1 балл.	1 балл	Год
Эффективность управленческой деятельности	1. Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам	На уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном, федеральном уровне — 1,5 балла	1,5 балла	Год

	организации образовательного процесса (при наличии отчета о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год)			
	2. Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности	Организатор мероприятия муниципального или окружного уровней — 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов); организатор мероприятия регионального уровня и выше — 1 балл. Баллы могут суммироваться	3 балла	Год
	3. Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования	На уровне «образовательного округа» - участие в работе краткосрочной целевой группы — 0,5 балла; на постоянной основе в течение календарного года — 1 балл; на региональном уровне — участие в работе краткосрочной целевой группы — 1 балл; на постоянной основе в течение календарного года — 1,5 балла.	1,5 балла	Год
	4. Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО	100 % - 1 балл	1 балл	Год
	5. Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО	100% - 1 балл	1 балл	Год
	6. Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением)	До 500 тыс. рублей — 0,5 балла; от 500 тыс. рублей до 1 млн. - 1 балл; свыше — 1 млн. - 1,5 балла	1,5 балла	Год
	7. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше	Наличие — 1 балл	1 балл	Год

	средних по «образовательному округу»			
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	1. 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 Баллы могут суммироваться	2 балла	Год
	2. Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие — 1 балл	1 балл	Год
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
	2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников	На уровне целевого показателя ОО — 1 балл; выше — 2 балла	2 балла	Год
	3. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации	На уровне целевого показателя ОО — 0,5 балла; выше — 1 балл	1 балл	Год
	4. Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации)	На уровне целевого показателя ОО — 1 балл	1 балл	Год
	5. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы	Участие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 2 балла; участие на областном уровне — 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне — 3 балла; участие на федеральном уровне, наличие победителей на федеральном уровне — 3,5 балла	3,5 балла	Год
	6. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период — 0,5 баллов;	1 балл	Год

		выше — 1 балл.		
	Итого:		74 балла	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70% -74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более — 3 балла	3 балла	Год
	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балл	1 балл	Год
	1.3. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл; 80% и более — 2 балла	2 балла	Год
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 5% обучающихся: - региональный уровень — 0,5 балла; - федеральный уровень — 1 балл; - международный уровень — 1,5 балла. От 5% до 10% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; - региональный уровень — 1 балл; - федеральный, международный уровень — 1,5 балла. От 10% до 15% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2 балла. Свыше 15% обучающихся: - муниципальный	5 баллов	Год

		(районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2,5 балла. Баллы могут суммироваться.		
	2.2. Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона; РФ, международном (баллы могут суммироваться)	<p>До 5% обучающихся: - уровень ОО — 0,5 балла; - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2 балла.</p> <p>От 5% до 10% обучающихся: - уровень ОО — 1 балл; - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1,5 балла; - региональный уровень — 2 балла; - федеральный, международный уровень — 2,5 балла.</p> <p>От 10% до 15% обучающихся: - уровень ОО — 1,5 балла; - муниципальный (районный, окружной) уровень — 2 балл; - региональный уровень — 2,5 балла; - федеральный, международный уровень — 3 балла.</p> <p>Свыше 15% обучающихся: - уровень ОО — 2 балла; - муниципальный (районный, окружной) уровень — 2,5 балл; - региональный уровень — 3 балла; - федеральный, международный уровень — 3,5 балла. Баллы могут суммироваться.</p>	11 баллов	Год

	<p>2.3. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>До 5% обучающихся: - региональный уровень — 0,5 балла; - федеральный уровень — 1 балл; - международный уровень — 1,5 балла. От 5% до 10% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; - региональный уровень — 1 балл; - федеральный, международный уровень — 1,5 балла. Свыше 10% обучающихся: - муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; - региональный уровень — 1,5 балла; - федеральный, международный уровень — 2 балла. Баллы могут суммироваться.</p>	4,5 балла	Год
	<p>2.4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>До 5% обучающихся - 1 балл Свыше 5% - 2 балла</p>	2 балла	Год
	<p>2.5. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>До 5% обучающихся - 1 балл Свыше 5% - 2 балла</p>	2 балла	Год
	<p>2.6. Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. Баллы могут суммироваться.</p>	5 баллов	Год
	<p>2.7. Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе</p>	<p>За каждый коллектив, имеющий звание</p>	2 балла	Год

	на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	«Образцовый» - 2 балла		
	2.8. Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. Баллы могут суммироваться.	5 баллов	Год
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	До 5% обучающихся - 1 балл Свыше 5% - 2 балла	2 балла	Год
	3.2. Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. Баллы могут суммироваться.	5 баллов	Год
Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На окружном (городском) уровне — 1 балл; на региональном уровне — 2 балла; на всероссийском (международном) уровне — 3 балла Баллы могут суммироваться.	6 баллов	Год
	4.2. Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Участие в работе краткосрочной целевой группы: муниципальный (районный, окружной) уровень — 0,5 балла; региональный уровень — 1 балл; федеральный уровень — 1,5 балла, международный уровень — 2 балла. Участие на постоянной основе в течение календарного года:	7 баллов	Год

	муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; региональный уровень — 1,5 балла; федеральный уровень — 2 балла, международный уровень — 2,5 балла. Баллы могут суммироваться.		
4.3. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Наличие — 1 балл	1 балл	Год
4.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На окружном (городском) уровне: победитель — 1,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 1 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 0,5 балла; на региональном уровне: победитель — 3 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 2,5 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 2 балла, участник — балла — 1,5 балла; на всероссийском (международном) уровне: победитель — 4,5 балла; призер/ лауреат/ дипломант — 4 балл; специальный приз/ благодарственное письмо — 3,5 балла, участник — 3 балла.	4,5 балла	Год
4.5. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Уровень ОО — 0,5 балла; муниципальный (районный, окружной) уровень — 1 балл; региональный уровень — 1,5 балла; федеральный уровень — 2 балла, международный уровень — 2,5 балла. Баллы могут суммироваться	7,5 балла	Год
4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной	Наличие — 1 балл	1 балл	Год

	организации по модели педагог-педагог			
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие — 1 балл, наличие - (-3) балла	1 балл	Год
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие — 1 балл	1 балл	Год
	Итого:		78,5 балла	
Лаборант				
	1. Добросовестное ведение специальной документации	Наличие — 3 балла	3 балла	Год
	2. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований	Наличие — 3 балла	3 балла	Год
	3. Сохранность живых объектов	Наличие — 3 балла	3 балла	Год
	4. Своевременное санитарное обследование животных, рыб, птиц, своевременная пересадка растений	Наличие — 3 балла	3 балла	Год
	5. Отсутствие замечаний	Наличие — 3 балла	3 балла	Год
	Итого:		15 баллов	
Уборщик служебных помещений				
	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	Отсутствие — 4 балла	4 балла	Год
	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
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Уменьшение — 2 балла	2 балла	Год
	4. Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	2 балла	2 балла	Год
	Итого:		10 баллов	

7.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет — 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет — 4% должностного оклада.

Педагогические работники:

- педагог дополнительного образования, педагог-организатор.

«Руководители, специалисты и служащие»:

- лаборант.

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.

8. Порядок премирования работников структурного подразделения

8.1. Премирование работников осуществляется из стимулирующего фонда и за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда .

8.2. Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу.

Премии могут выплачиваться, как всем работникам структурного подразделения, 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 структурного подразделения и оформляются приказом руководителя.

8.5. Работникам структурного подразделения 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 работники структурного подразделения до 20 числа каждого месяца предоставляют отчет о результативности и качестве работы в комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

8.7. Премии не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскания.

9. Порядок и условия выплат ежемесячных премий работникам структурного подразделения

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 работников структурного подразделения являются:

№ п/п	Показатели премирования	Размер премии (тыс.руб)
1	Результаты работы учреждения по итогам учебного года и календарного года.	до 30,0 тыс.руб.
2	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 50 тыс.руб.

3	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 20 тыс.руб.
4	Разработка и реализация инициативных управленческих решений	до 10 тыс.руб.
5	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	до 20 тыс.руб.
6	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции обучающихся и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся	до 20 тыс.руб.

10. Порядок и условия выплаты материальной помощи

10.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам структурного подразделения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

10.2. Работникам структурного подразделения 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 структурного подразделения 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.

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет структурного подразделения «Детский сад №56» ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Содержание мероприятий (работ)	Единица измерения	Количество	Ответственные	Стоимость	Срок выполнения	Ожидаемая соц. эффективность			
						Кол-во работ улуч.ст.тр.		Кол-во раб. высв. от тяж. физ.работ	
						Все-го	Жен.	Все-го	Жен.
1. Замена линолеума в общем коридоре	Кв.м	60	Мирошниченко И.П. – руководитель СП «Детский сад №56» ГБОУ СОШ №4; Самсонова И.Н. – заведующий хозяйством	40000	Август 2022 года				
2. Приобретение орг.техники (монитор и процессор) в медицинский и методический кабинеты	Комплекта	2	Мирошниченко И.П. – руководитель СП «Детский сад №56» ГБОУ СОШ №4; Самсонова И.Н. – заведующий хозяйством	70000	Июнь 2022 года				



Администрация ГБОУ СОШ №4 г.Сызрани
Председатель ППО
СП «Детский сад №56»

Титова
Чернова

С.Ю.Титова

И.В.Чернова

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет структурного подразделения ГБОУ СОШ №4 г.о.Сызрань, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Содержание мероприятий (работ)	Единица измерения	Количество	Ответственные	Стоимость	Срок выполнения	Ожидаемая соц. эффективность			
						Кол-во работ улуч.ст.тр.		Кол-во раб. высв. от тяж. физ.работ	
						Все-го	Жен.	Все-го	Жен.
1.Замена светильников в кабинете №1,2,5,31,34.	шт.	8	Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань, заведующий хозяйством	4,8	Август 2022 года				
2.Прохождение периодического медицинского осмотра сотрудников	чел.	51	Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань,	17,0	Март-апрель 2022 года				
3.Промывка и опрессовка системы отопления	шт.	1	Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань, заведующий хозяйством	10,0	Август 2022 года				
4. Обеспечение сотрудников моющими и дезинфицирующими средствами	л	40	Директор ГБОУ СОШ № 4 г.о.Сызрань, заведующий хозяйством	20,0	Март 2022 года				



Директор ГБОУ СОШ №4 г. о.Сызрань

Председатель ППО
 ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань

Тимова

С.Ю.Титова

Прорешкина

Л.В.Прорешкина

Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюзной организации заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Кол-во	Ответственные	Стоимость	Срок выполнения	Ожидаемая соц. эффективность			
						Кол-во раб улуч.услов. труда		Кол-во раб высв.от тяж.физ. работ	
						Всего	Жен.	Всего	Жен.
1.Выполнить настил линолеума из негорючего материала в групповых комнатах подготовительной группы № 2, старшей группы № 2, 2 младшей группы № 2.	кв.м	182,6	заведующий хозяйством Савосина О.И.	333 000	январь	61	59		
2.Выполнить замену деревянных оконных блоков на ПВХ в групповых комнатах подготовительной группы № 2, 2 младшей группы № 2, раздевальных комнатах 1 младшей группы № 1, средней группы № 3, средней группы № 1.	шт.	5	заведующий хозяйством Савосина О.И.	500 000	апрель	10	10		



Исполнительный директор ГБОУ СОШ № 4 г.о. Сызрань

Титова

С.Ю. Титова

Председатель ПК ДОУ № 62

Майорова

О.Ю. Майорова

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью
96 (левая сторона шесть) листов.

Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 имени Героя Советского Союза
Д.В. Мелина, городского округа Сызрань Самарской области

Титова

С.Ю. Титова

Д.В. Мелина

«08» декабря 2021 г.

