ПРИНЯТЫ
на общем собрании работников
протокол № 2 от 13.09.2022 г.
Председатель ПК: Симонова И.М.Симонова
Директор ГБОУ СОШ с.Старая Рачейка:
Н.А.Кулагина Кулагина

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 06852021/1
от «19» 09 2022 г.
консультант Н.А. Мидонова
(должность, Ф.И.О.)

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области
на 2021-2024 годы
(регистрационный № 06852021)

От работодателя:

директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области

Кулагина Н.А.Кулагина

МП.

От работников:

председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области

Симонова И.М.Симонова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда по г.о.Сызрань главного управления труда Министерства гуманитарного и социального развития Самарской области

Дата подписания 13.09.2022 г

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области в лице директора Кулагиной Натальи Александровны, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива от 13 сентября 2022 года протокол № 2 договорились внести изменения и дополнения в приложение №2 «Положение о материальном стимулировании педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала ГБОУ СОШ с. Старая Рачейка» Коллективного договора на 2021-2024 годы»

1. «Положение о материальном стимулировании педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала ГБОУ СОШ с.Старая Рачейка» изложить в следующей редакции.

НОВАЯ РЕДАКЦИЯ
Положение
о материальном стимулировании педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала
ГБОУ СОШ с.Старая Рачейка

Приложение № 2

к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области
на 2021 – 2024 годы

Принято на Общем собрании трудового коллектива протокол № 2 от 13.09.2022г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии

– со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

– Федеральный закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

– уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области;

– Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций 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» (с изменениями и дополнениями);

– Постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 г. «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями на 22.02.2018 г. № 93);

– Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г.;

– Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

– Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 №702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576);

– Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «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) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 15.04.2019 № 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 29 декабря 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г.№ 262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 № 464-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 10-од; от 26.12.2012 г. № 452-од; от 24.07.2014 г. № 236-од; от 29.04.2015 г. № 141-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 12.10.2017 № 362-од, от 13.03.2018 № 100-од);

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од);

– Распоряжение № 256-р от 20.03.2009 г. «О создании Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2016 г.);

– Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464 «О повышении заработной
платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

– Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;

– Постановлением правительства Самарской области от 25 сентября 2012 года № 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", (с

изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2012 г. № 586 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";

– Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 31 января 2017 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 г. № 620; от 22 .07.2014 г. № 410; от 13.01.2016 № 3; от 31.01.2017 № 59);

– Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265)

– Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26

апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

– Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 г. № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

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

– Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629-од «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

– Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

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

1.4. Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного 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» (далее – региональный перечень);

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда

и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательного учреждения за фактически отработанное время.

1.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем результативности и качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем.

1.8. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда учреждения. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за квартал и за год в соответствии с Положением.

1.9. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, согласовывается с председателем профсоюзной организации учреждения, утверждается приказом директора.

1.10. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников содержит для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

1.11. Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

1.12. Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителя руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ ГБОУ СОШ С.СТАРАЯ РАЧЕЙКА

1. Виды стимулирующих выплат.

Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат:

1.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

1.2. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы:

– стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

– отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

– отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Условия снижения надбавки за результативность и качество работы:

Наличие обоснованной жалобы.

- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

II. Расчет стоимости балла производить по состоянию на 01 января и 01 сентября».

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 18,24 % от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.3. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.4. Стимулирующий фонд педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, составляет не менее 60 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5. Стимулирующий фонд прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения составляет не менее 37 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

3.2. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно или на полугодие и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.4. Назначение надбавки за результативность и качество работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения один раз в полугодие.

3.5. Надбавки за результативность и качество работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР, администрации образовательного учреждения.

Выплата стимулирующей части заработной платы внутренним и внешним совместителям производится при соблюдении условий для назначения и отмены стимулирующих выплат.

3.6. Оценивание аналитических материалов педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и деятельности прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в баллах.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе материалов по самоанализу его деятельности.

4.2. Материалы самоанализа деятельности каждый работник, претендующий на получение стимулирующих выплат, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, один раз в полугодие.

4.3. Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников за прошедшее полугодие при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года.

4.4. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с членами Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, разрабатывают проект приказа, определяют количество набранных педагогическими работниками баллов и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года.

4.5. Прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют заведующему хозяйством учреждения материалы, подтверждающие результативность и качество работы, по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения не позднее при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года.

4.6. Заведующий хозяйством передает материалы, подтверждающие результативность и качество работы прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников общеобразовательного учреждения в Комиссию, члены Комиссии анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, определяют количество набранных работниками баллов, разрабатывают проект приказа и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок, не позднее при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года.

4.7. Директор образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года.

4.8. Управляющий совет рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года.

4.9. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы на основании предложений, представленных Управляющим советом образовательного учреждения, в срок при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года.

4.10.Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.11. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.13. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Формула расчета стоимости одного балла педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом (далее – педагогические работники)

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников}}{\sum \text{баллов за месяц } x \text{ на количество педагогических работников}}$$

Формула расчета стоимости одного балла административно-хозяйственного, обслуживающего персонала (далее – АХП):

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд АХП}}{\sum \text{баллов за месяц по АХП } x \text{ на количество работников АХП}}$$

4.16. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения:

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Шкала оцениванния (баллы)
1.	***Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг***		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): - имеет положительную динамику – 1 балл - сохранение значения среднего балла – 0,5 балла (для 2 – 4 классов по начальному общему образованию; для 5 – 9 классов по основному общему образованию) –	полугодие	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: - снижение – 0,5 балла - отсутствие – 1 балл	год	0,5 1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО (для 2 – 4 классов по начальному общему образованию; для 5 – 9 классов по основному общему образованию)	полугодие	1
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 по одному предмету – 1 балл; - соответствие по двум предметам – 2 балла; - соответствие по трем предметам – 3 балла;	год	1 – 3

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 %	год	1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 31%-55% обучающихся – 1 балла; - 56%-75% обучающихся – 2 балла; - 75% и более обучающихся - 3 балла	год	1 – 3
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): - соответствие по одному предмету – 1 балл; - соответствие по двум предметам – 2 балла; - соответствие по трем предметам – 3 балла; - соответствие по четырем предметам – 4 балла;	год	1 – 4
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) позитивная динамика – 1 балла	год	1
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов - снижение численности – 1 балл; - отсутствие – 1 балл;	год	1
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	четверть	1
1.11.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	год	1
1.12.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	полугодие	0,5
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя - 70 % – 95 % – 1 балл - 96 % – 100 % – 2 балла	полугодие	1
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты по	полугодие	2

	патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня) реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: - 70 % – 95 % – 1 балл - 96 % – 100 % – 2 балла		
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, 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: - 70 % – 95 % – 1 балл - 96 % – 100 % – 2 балла	полугодие	2
1.16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла; (*баллы не суммируются*)	полугодие	3
1.17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику - 70 % – 90 % – 1 балл - 91 % – 100 % – 2 балла	полугодие	2
1.18.	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 - 70 % – 90 % – 1 балл - 91 % – 100 % – 2 балла	полугодие	2
1.19.	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 - 80 % – 95% – 1 балл - 96 % – 100 % – 2 балла	полугодие	2
1.20.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	полугодие	1
2.	***Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения***		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий,	полугодие	3

	утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) - школьных – 0, 5 баллов; - окружных – 1 балл; - региональных – 2 балла; - всероссийских – 3 баллов; (*Баллы суммируются по наивысшему уровню*)		
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) - школьных – 0, 5 баллов; - окружных – 1 балл; - региональных – 2 балла; - всероссийских – 3 баллов; (*Баллы суммируются по наивысшему уровню*)	полугодие	3
2.3.	Доля обучающихся 4 – 9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя - 85 % - 95 % – 0,5 балла; - 100 % – 1 балл;	полугодие	1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) - школьных – 1 балл; - окружных – 2 балла; - региональных – 3 баллов; - всероссийских – 5 баллов; (*Баллы суммируются по наивысшему уровню*)	год	5
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»	полугодие	2
2.6.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	полугодие	2
2.7.	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 - 60 – 80 % - 2 балла; - выше 80% - 3 балла;	полугодие	3
2.8.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6 – 11-х	полугодие	1

	классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» - за каждого победителя и приза 1 балл		
2.9.	Доля обучающихся 1 – 9-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 - на уровне декомпозированного показателя 85 % - 90 % – 1 балл; - выше 90 % – 2 балла;	полугодие	2
2.10.	Доля обучающихся 6 – 9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее» на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: - 85 % - 90 % – 1 балл; - выше 90 % – 2 балла;	полугодие	2
2.11.	Доля обучающихся 6 – 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее», получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: - 50% - 69% - 1 балла; - 70% - 84% - 2 балла; - 85% и более - 3 баллов	полугодие	3
3.	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе***		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла	год	3
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику - 50% - 69% - 1 балл; - 70% - 84% - 2 балла; - 85% и более - 3 балла	полугодие	3

3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	полугодие	1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	полугодие	2
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	полугодие	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) - муниципальные, окружные – 1 б; - региональные – 2 б; - всероссийский – 3 б.	полугодие	3
4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - победитель, призёр – 5 баллов; - лауреат, дипломант – 3 балла; - обладатель специального приза, благодарственного письма – 3 балла; - участник – 2 балла	год	5
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 (не менее 5-ти публикаций)	полугодие	2
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	полугодие	3
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	полугодие	3
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5 – 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного	полугодие	1

	показателя, установленного ТУ/ДО для ОО - 100 % – 1 балл		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	полугодие	0,5
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	полугодие	5
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транс-портных происшествий по вине учащихся	полугодие	0,5

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

№ п/п ***Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оцениван ия***		***Сроки оценивани я***	***Шкала оценивани я (баллы)***	Кол-во набран ных баллов (самоо ценка)	Оценка адмист рации
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере: в эмоционально-волевой сфере в общении	год	20 %-39 % – 1 балл; 40 %-59 % – 2 балл; 60% и более – 3 балла;		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – (-1) балл; наличие положительного результата за отчетный период – 2 балла;	полугодие	2		
1.3.	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% – 1,5 баллов; свыше 85% – 2 балла;	полугодие	2		
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	полугодие	1		
1.5.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от	год	5		

№ п/п	*Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оцениван ия*	*Сроки оценивани я*	*Шкала оценивани я (баллы)*	Кол-во набран ных баллов (самоо ценка)	Оценка адмист рации
	обратившихся: 51-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балл; 76-85% – 3 балл; свыше 85% – 5 балл;				
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балл; 76-85% – 3 балл; свыше 85% – 5 балл;	год	5		
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от о51-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балл; 76-85% – 3 балл; свыше 85% – 5 балл обратившихся	год	5		
2.	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе***				
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	полугод ие	2		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	полугод ие	2		
3.	***Результативность организационно-методической деятельности педагога***				
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) участник: окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов;	год	5		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) участник: окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	10		

№ п/п	*Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оцениван ия*	*Сроки оценивани я*	*Шкала оценивани я (баллы)*	Кол-во набран ных баллов (самоо ценка)	Оценка адмист рации
	лауреат, призер: окружной уровень – 5 баллов; региональный уровень – 10 баллов;				
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) школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов;	полугодие	5		
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) школьный уровень – 0,5 баллов; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	полугодие	3		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	3		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	3		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие школьный уровень – 1 балл; окружной уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла;	год	3		
3.8.	Доля родителей от общего количества	год	3		

№ п/п	*Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оцениван ия*	*Сроки оценивани я*	*Шкала оценивани я (баллы)*	Кол-во набран ных баллов (самоо ценка)	Оценка адмист рации
	обучающихся, получивших сертификат по окончанию 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% до 10% – 2 балла; более 10% – 3 балла;				
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	полугодие	3		

5.3. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата

5.3.1. Заместитель директора по УВР

№	Критерии оценивания	Сроки оценив ания	Максимал ьное количеств о баллов	Кол-во набран ных баллов (самоо ценка)	Оценка адмист рации
1.	**Эффективность процесса обучения**				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР:	год	положите льная динамика -1б.; сохране ние значения-0,5 балла		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 б., по двум предметам – 2 б., по трем и более предметам – 3 б.	год	1-3		
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100%	год	1		
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% , 76-100%	год	1-2		
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100%	год	2		
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа	год	1-2		

	обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла				
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	год	1-2		
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	год	0,5-2		
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	год	1-2		
1.10	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	год	0,5-3		
1.11	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-9 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	год	1-2		
1.12	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-9 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	год	1-2		
1. 13	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*)	год	1-2		
1.14	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (*баллы суммируются*)	год	1-3		
1.15	Доля детей, обучающихся в 5-9 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	год	0,5-2		
2.	***Эффективность воспитательной работы***				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению:	полугодие	1		

	100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл				
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (*подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИН СО)*	полугодие	1		
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50 % - 1 балл	полугодие	0,5-1		
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (*оценивается по наивысшему уровню*)	полугодие	0,5-1,5		
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (*оценивается по наивысшему уровню*)	полугодие	0,5-1,5		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	полугодие	1		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	полугодие	0,5-1		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на *муниципальном уровне* или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на *уровне образовательного округа:* 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне *области: 1-2 человека* - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на *всероссийском или международном уровнях* - 2 балла	полугодие	0,5-2		
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	полугодие	0,5-1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	полугодие	0,5-1		

2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен:2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	год	1-2		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	полугодие	0,5-1		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	полугодие	0,5-1		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70 % -1 балл	год	1		
3.	***Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения***				
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (*оценивается по наивысшему уровню*)	полугодие	0,5-1,5		
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	год	0,5-2		
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла *(баллы могут суммироваться)*	полугодие	0,5-1		
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся:на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	полугодие	0,5-1		
4.	***Эффективность обеспечения доступности качественного образования***				
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	полугодие	1		

4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (*баллы могут суммироваться*)	Полугодие	1		
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	полугодие	1		
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	полугодие	1		
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	полугодие	1		
5.	**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	полугодие	1-3		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы:	полугодие	2		
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	полугодие	1		
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне»; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону)	год	0,5-1		
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	год	2		
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования	год	2		
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам	полуго	2		

	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	дие			
6.	***Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса***				
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-9-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	полуго дие	1		
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса:	полуго дие	1		
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	полуго дие	1,5		
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору):	полуго дие	1		
7	***Эффективность использования и развития ресурсного***				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	полуго дие	1		
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	полуго дие	1		
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	полуго дие	2		
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	полуго дие	0,5-3		
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО,	полуго дие	2		

	утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период				
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	полугодие	2		

5.4. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения***: заведующий хозяйством, сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, водитель)***

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов (самооценка)	Оценка администрации
1.	**Эффективная организация охраны жизни и здоровья**				
1.1.	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	полугодие	10		
1.2.	Эффективная и качественная работа посодержанию в течение всего рабочего временизакрепленной территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. Своевременный уход за зелеными насаждениями	полугодие	5		
1.3.	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	5		
1.4.	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами	полугодие	5		
1.5.	Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	полугодие	5		
1.6.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	полугодие	3		
1.7.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	полугодие	5		
1.8.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	5		
1.9.	Обеспечение высокой читательской активности обучающихся (не менее 80% учащихся пользуются услугами библиотеки);выполнение плана работы библиотеки (не менее 80%);	полугодие	10		
1.10	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (оформление тематических выставок, проведение библиотечных уроков, читательских конференций)	полугодие	10		
1.11.	Качественное и своевременное ведение документации	полугодие	4		
1.12.	Оперативное доведениеинформации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	Полугодие	4		
1.13.	Отсутствие жалоб состороны участников образовательного процесса		4		

5.5. ***Главный бухгалтер***

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (самооценка)	Оценка администрации
1.	**Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов**				
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	полугодие	5		
1.2.	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	полугодие	1		
1.3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам ревизий и других проверок по ведению бухгалтерского и налогового учета.	полугодие	5		
1.4.	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	полугодие	2		
1.5.	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	полугодие	10		
2.	**Высокое качество работы**				
2.1.	Отсутствие жалоб со стороны работников Учреждения.	полугодие	5		
2.2.	Своевременность и качествопредоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статической информации и отчетности, оперативность и качество выполняемых поручений и заданий		10		
2.3.	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	полугодие	10		

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

– педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – до 3000 рублей;

– педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – до 2000 рублей;

– педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – до 2000 рублей;

– педагогическим работникам за высокое качество руководства творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – до 3000 рублей;

– педагогическим работникам за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета на период дистанционной работы – до 1000 рублей;

– педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – до 2000 рублей;

– за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-управленческому и обслуживающему персоналу:

– за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – до 3000 рублей

– за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – до 2000 рублей;

– косметический ремонт помещений образовательного учреждения – до 3000 руб.;

– за очистку территории школьного двора от снега, покос травы – до 5000 руб.;

– по результатам смотра по охране труда – до 3000 рублей.

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии

фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 руб.

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс - мажорные обстоятельства) – до 3000 руб.

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 5000 руб.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

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

8. Порядок премирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников образовательного учреждения.

8.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер (руб.)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	не более 15000 рублей
2.	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности	не более 10000 рублей

	(большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	
3.	Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника	не более 2000 рублей
4.	Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	не более 5000 рублей;
5.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	не более 3000 рублей
6	Эффективное использование дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	не более 2000 рублей
7.	За качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения	не более 2000 рублей
8.	Результативное участие Учреждения, обучающихся в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских конкурсах, мероприятиях	не более 1000 рублей
9.	За работу в качестве наставника	не более 2000 рублей;
10.	За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе	не более 1000 рублей;
11.	Высокий уровень сохранения и укрепления здоровья обучающихся	не более 1000 рублей
12.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	не более 500 рублей
13.	Высокие производственные достижения	не более 10000 рублей
14.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (санитарное состояние помещений, температур ный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	не более 3000 рублей
15.	Образцовое содержание прилегающей территории	не более 2000 рублей
16.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию в помещениях школы	не более 1000 рублей
17.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	не более 2000 рублей
18.	Высокие результаты подготовки Учреждения к началу учебного года;	не более 5000 рублей
19.	Квалифицированное обслуживание компьютерной техники и оргтехники	не более 3000 рублей
20.	За высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны зданий и территории образовательного учреждения	не более 1000 рублей
21.	Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией	не более 3000 рублей

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

8.4. Педагогические работники учреждения, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иные работники образовательного учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

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

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

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

9.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнение показателей.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ДО РЕАЛИЗАЦИЮ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

1. Виды стимулирующих выплат. Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы, стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь

1.2. Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

– стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

– отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

– отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

– Наличие обоснованной жалобы.

– При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

– Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

1.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.6. Расчет стоимости балла производить по состоянию на 01 января и 01 сентября.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 28,3 % (образовательный процесс), 23,2 % (присмотр и уход) на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов;

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- 54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников;
- 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- 13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);
- 13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

При выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;
При выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;

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

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

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

2.7. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области.

2.8. Симулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.9. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

3. Порядок установления, распределения стимулирующих выплат

3.1. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения «Детский сад».

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

3.3. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.5. Назначение надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.6. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства руководителя структурного подразделения.

3.7. Стимулирующие выплаты руководителю структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливаются директором школы, согласуются с управляющим советом.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1.Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

4.2.Материалы самоанализа деятельности за месяц, квартал, полугодие, год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5, один раз в полугодие.

4.3. Воспитатели, прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурного подразделения, филиала предоставляют руководителю структурного подразделения, филиала материалы в соответствии с критериями оценки деятельности при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года.

4.4. Руководитель структурного подразделения, филиала совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу; подсчитывает количество набранных работниками баллов;

4.5. На основе протокола Комиссии разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, филиала реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, и в двухдневный срок предоставляет на утверждение директору школы, при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года.

4.6. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года.

4.7. Управляющий совет рассматривает представленные материалы при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года.

4.8. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года.

Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.9. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) – в баллах.

4.10. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

4.11. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

4.12. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – месяц, полугодие.

4.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения определяется по формуле:

СЧф = ФОТ х 28,3 % (образовательный процесс);

СЧф = ФОТ х 23,2 % (присмотр и уход);

Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

23,2 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (присмотр и уход);

28,3 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (образовательный процесс);

4.14. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

4.15. Стоимость одного балла определяется по формуле:

– Воспитателям и иным педагогическим работникам (далее – педагогические работники) – не менее 54 % от стимулирующей части ФОТ:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников (не менее 54\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц } x \text{ на количество педагогических работников}}$$

на выплаты медицинским работникам, помощникам воспитателя, иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы; (далее – работники) – не менее 20 % от стимулирующей части ФОТ:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 20 \% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц } x \text{ на количество работников}}$$

– на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое); не 13% от стимулирующей части ФОТ:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников ДОУ (13 \% от стимулирующей части ФОТ)}}{\text{Сумма баллов за месяц}}$$

• 13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

4.16. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения:

- величины нормативных затрат на одного обучающегося,
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения,
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения,
- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

5. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения для определения надбавок

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

№ п/п	Критерии		Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
1.	***На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)***					
1.1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5 баллов; соответствует – 1 балл; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 2 балла;	полугодие	2		
1.2.		Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по	полугодие	3		

		результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% – 1 балл; 80%-89% – 2 балла; 90% и более – 3 балла;				
1.3.		Позитивная динамика в результатах коррек-ционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	полугодие	1		
1.4.		Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 баллов; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл	полугодие	1		
1.5.		Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показа-теля, установленного ТУ/ДО для ОО 75 % - 90 % - 1 балл 91 % - 100 % - 1,5 баллов	полугодие	1,5		
1.6.		Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	полугодие	1		
1.7.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального	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	полугодие	3		

	самоопределения	от уровня) (баллы могут суммироваться) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;				
1.8.		Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 5 баллов.	Полугодие	5		
1.9.		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень – 1 балл, - окружной уровень – 2 балла - региональный, всероссийский – 3 балла	полугодие	3		
1.10.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	полугодие	1		
1.11.		Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	полугодие	1		
1.12.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла;	полугодие	1		
1.13.		Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель	год	5		

		специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - окружной – 3 балл; - региональный – 5 баллов;				
1.14.		Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	год	3		
1.15.		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 – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	полугодие	3		
1.16.		Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	полугодие	3		
1.17.		Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла; - всероссийский – 3 балла;	полугодие	3		
1.18.		Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	год	3		
1.19.		Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	полугодие	3		

1.20	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: месяц, полгода, год, от списочного состава группы) до 70% - 1 балл; выше70% - 2 балла	полугодие	2		
1.21	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 баллов; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл	полугодие	1		
1.22		Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	полугодие	1		
1.23	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	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) (не более 3-х дней на одного ребенка);	полугодие	0,5		
1.24.		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 11% до 19% - 2 балла; - свыше 20% - 3 баллов.	год	3		
1.25		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 - 2% - 3 балла; - 3% и выше - 5 баллов	год	5		

1.26		Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	полугодие	1		
1.27		Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	полугодие	1		
1.28		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	полугодие	1		
1.29		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	полугодие	1		
За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты						
2.1.		- дети с ограниченными возможностями здоровья;	Полугодие	1		
2.2.		- смешанная группа (дети разного возраста).	полугодие	1		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
1.	***Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг***				
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)					
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	полугодие	2		
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	полугодие	3		
	по разделу «звукопроизношение»				
	по разделу «развитие фонематических процессов»				
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	по разделу «развитие лексического строя речи»				
	по разделу «развитие грамматического строя речи»				
	по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла				
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):	полугодие	3		
	по разделу «звукопроизношение»				
	по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла				
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):	полугодие	3		
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)				
	по разделу «развитие фонематических процессов»				
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»				
	по разделу «развитие лексического строя речи»				
	по разделу «развитие грамматического строя речи»				
	по разделу «развитие связной речи»				
	по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла				
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	полугодие	3		
	по разделу «звукопроизношение»				
	по разделу «развитие фонематических процессов»				
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»				
	по разделу «развитие лексического строя речи»				
	по разделу «развитие грамматического строя речи»				
	по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла;				
1.2.	Положительная динамика в развитии	полугод	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	ие			
	по разделу «физическое развитие»				
	по разделу «сенсорное развитие»				
	по разделу «познавательное развитие»				
	по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла				
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов; (суммируется по наивысшему баллу)	полугодие	5		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 5 баллов	полугодие	5		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 5 баллов	полугодие	5		
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 5 баллов	полугодие	5		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	полугодие	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
2.	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе***				
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	полугодие	1		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	полугодие	2		
3.	***Результативность организационно-методической деятельности педагога***				
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; лауреат, призер: окружной уровень – 3 балла; региональный уровень – 5 баллов; (суммируется по наивысшему баллу)	полугодие	5		
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	полугодие	2		
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл;	полугодие	1		
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) на уровне ОО – 1 балл; на уровне муниципалитета – 1,5 баллов; на уровне образовательного округа – 2 балла	полугодие	2		
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона,	полугодие	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	российском или международном уровнях на уровне ОО – 0,5 балла; на уровне муниципалитета – 1 балл; на уровне образовательного округа, региона – 2 балла				
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или между-народном уровнях на уровне муниципалитета – 1 балл; на уровне образовательного округа, региона – 2 балла	полугодие	2		
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание – 0.5 баллов; создание и реализация – 1 балл; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 5 баллов	год	5		
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	полугодие	3		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
1.	***Результативность деятельности педагога по обеспечению качества***				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	предоставляемых услуг				
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)					
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	полугодие	3		
1.2.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; – разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ баллы начисляются за каждую программу)	полугодие	3		
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	полугодие	5		
1.4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте "Навигатор дополнительного образования детей Самарской области" от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70% - 79% – 2 балла	полугодие	5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	80% и более – 5 баллов				
2.	***Результативность деятельности по развитию талантов у детей по сопровождению их профессионального самоопределения***				
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и других), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) До 5% – 1 балл 5 - 10% – 2 балла 10 - 15% – 3 балла свыше 15% – 4 балла	полугодие	4		
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и других) в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться) До 5% – 1 балл 5 - 10% – 2 балла 10 - 15% – 3 балла свыше 15% – 4 балла	полугодие	4		
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) До 5% – 1 балл 5% - 10% – 2 балла свыше 10% – 3 балла	полугодие	3		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период 70% - 74% – 1 балл 75% - 79% – 2 балла 80% и более – 3 балла	полугодие	3		
3.	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе***				
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного	полугод	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	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 70% - 74% – 1 балл 75% - 79% – 2 балла 80% и более – 3 балла	ие			
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)	полугодие	3		
4.	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе***				
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)	полугодие	5		
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)	полугодие	5		
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	полугодие	3		
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	полугодие	5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
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)	год	5		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	полугодие	3		
5.	***Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности детей***				
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	полугодие	1		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	полугодие	1		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
1.	***Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг***				
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы (не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)					
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере – 20% - 39% в эмоционально-волевой сфере – 40% - 59% в общении – 60% и более	полугодие	5		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл.	полугодие	1		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:	полугодие	5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды				
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %	полугодие	5		
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	полугодие	5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	полугодие	5		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся 51 - 60% – 1 балл 61 - 75% – 2 балла 76 - 85% – 3 балла свыше 85% – 4 балла	полугодие	4		
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся 51 - 60% – 1 балл 61 - 75% – 2 балла 76 - 85% – 3 балла свыше 85% – 4 балла	полугодие	4		
2.	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе***				
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	полугодие	3		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	полугодие	1		
3.	***Результативность организационно-методической деятельности педагога***				
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) – окружной – 3 балл3; – региональный – 5 баллов.	полугодие	5		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) – окружной – 3 балла; – региональный – 5 баллов.	полугодие	5		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения	полугодие	5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Период	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
	семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня) – окружной – 3 балла; – региональный – 5 баллов.				
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 – 3 балла; – региональный – 5 баллов.	полугодие	5		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) – окружной – 3 балла; – региональный – 5 баллов.	полугодие	5		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) – окружной – 3 балла; – региональный – 5 баллов.	полугодие	5		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	полугодие	5		
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	полугодие	3		

5.3. Критерии и показатели качества труда ***помощников воспитателя*** для определения надбавок:

№ п/п	**Критерии**		Период оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
Обеспечение качества дошкольного образования 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы						
1.1.	На выплаты помощникам воспитателя за результативность и качество работы (не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников)	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению): не ниже 80 % от общего количества рабочих дней;	полугодие	5		
1.2		Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	полугодие	5		
1.3		Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	полугодие	5		
1.4		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	полугодие	5		
1.5		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (не более 3-х дней на одного ребенка)	полугодие	2		
1.6		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	5		

1.7		Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	5		
1.8		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	полугодие	5		
2.1.	**За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты**	за сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии,	полугодие	1		
2.2.		- дети с ограниченными возможностями здоровья;	полугодие	1		
2.3.		- смешанная группа (дети разного возраста).	полугодие	3		

- **5.5. Критерии и показатели качества труда**
- ***административно-управленческого*** **персонала**
- 5.5.1. Критерии и показатели качества труда ***заведующего*** **структурного подразделения,** реализующего образовательные программы дошкольного образования для определения надбавок:

№	Критерии оценивания	Период оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
1.	**Обеспечение качества дошкольного образования**				
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла *(баллы могут суммироваться)*	полугодие	3		
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за	полугодие	5		

	получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов				
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 б.; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования-3 б.; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования-5 б.	полугодие	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.	полугодие	6		
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	полугодие	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*)	полугодие	4		
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	полугодие	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)	год	5		
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	год	5		
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	год	3		
4.	**Эффективность управленческой деятельности**				
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной,	полугодие	5		

	опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов *(баллы могут суммироваться)*				
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (*по итогам отчетного года*)	полугодие	5		
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла *(баллы могут суммироваться)*	год	3		
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	полугодие	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	полугодие	2		
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	полугодие	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.	год	4		
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	год	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	год	3		
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2	год	3		

	балла; выше -3 балла				
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО; на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	полугодие	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	полугодие	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	год	5		

5.5.2 Критерии и показатели качества труда административно-хозяйственного***, обслуживающего персонала*** **(заведующего хозяйством)**

№ п/п	КРИТЕРИИ	Период оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов					
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	5		
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	полугодие	5		
1.4.	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	полугодие	5		
2.	**Позитивные результаты деятельности**				

5.5.3. Критерии и показатели качества труда **бухгалтера**

№ п/п	КРИТЕРИИ	Период оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы					

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов					
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	полугодие	5		
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	5		
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	полугодие	5		
1.4.	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	полугодие	5		
2.	**Позитивные результаты деятельности**				
2.1.	Отсутствие обращений работников школы по вопросу неправильного начисления заработной платы.	полугодие	10		
2.2.	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	полугодие	10		
2.3.	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей;	полугодие	10		

5.5.4. Критерии и показатели качества труда**: повар, сторож, медсестра, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений**

№ п/п	КРИТЕРИИ	Период оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов (самооценка)	Оценка руководства
Иным категориям работников за результативность и качество работы – не более 20 % от стимулирующей части ФОТ					
1.	**Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов**				
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	полугодие	1		
2.	**Эффективная организация охраны жизни и здоровья**				
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	6		
2.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	полугодие	7		
2.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	7		
2.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	6		

2.5.	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	полугодие	5		
2.6.	Качественное выполнение срочных особо важных заданий, выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	полугодие	10		
2.7.	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда) (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	полугодие	7		
2.8.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части содержания пищеблока, помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН;	полугодие	6		
2.10.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по структурному подразделению не более 3-х дней на одного ребенка);	полугодие	5		
2.11.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (в среднем по структурному подразделению): не ниже 80 % от общего количества рабочих дней;	полугодие	5		

5.6. Критерии для определения надбавок за выслугу лет.

Основание для определения надбавок	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания
На ежемесячные надбавки за выслугу лет *(направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)*	Надбавки за выслугу лет от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада; свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;	полугодие	10 % 15 %

5.7. Контрактный управляющий

№ п/п	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Кол-во набранных баллов (самооценка)	Оценка администрации
1.	**Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов**				
1.1.	Своевременное и качественное формирование проекта контракта,	полугодие	5		
1.2.	Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки	полугодие	5		
1.3.	Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам	полугодие	5		

	осуществления закупок товаров (работ, услуг)				
2.	**Позитивные результаты деятельности**				
2.1.	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	полугодие	5		
2.2.	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок.	полугодие	5		

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения стимулирующих доплат.

6.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

– за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, ученую степень, ведомственные награды – до 2000 рублей.

6.3. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

– косметический ремонт помещений учреждения – до 3000 руб.;
– за очистку территории двора от снега, покос травы – до 5000 руб.;
– по результатам смотра по охране труда – до 3000 рублей.
– по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 5000 рублей;

6.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

7.1. Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2.Основными показателями премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер (руб.)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	не более 15000 рублей
2.	Своевременная и качественная разработка и реализация инициативных управленческих решений	не более 10000 рублей
3.	За качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения	не более 2000 рублей
4.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	не более 3000 рублей
5.	Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания,	не более 5000 рублей

	и др.)	
6.	Качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника	не более 3000 рублей
7	За высокие результаты участия в муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях, конкурсах	не более 2000 рублей
8.	За работу в качестве наставника	не более 1000 рублей;
9.	Высокие производственные достижения	не более 10000 рублей
10.	За высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе	не более 2000 рублей;
11.	Высокие показатели сохранения и укрепления здоровья воспитанников	не более 1000 рублей
12.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	не более 3000 рублей
13.	Образцовое содержание прилегающей территории	не более 3000 рублей
14.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию в помещениях детского сада	не более 1000 рублей
15.	Педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	не более 1000 рублей
16.	За высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса	не более 5000 рублей
17.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у воспитанников, родителей, общественности	не более 500 рублей
18.	За высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны зданий и территории образовательного учреждения	не более 1000 рублей
19.	Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией	не более 2000 рублей
20.	Педагогическим работникам, помощникам воспитателя за создание динамичной предметно-пространственной среды	не более 1000 рублей

7.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения, либо отдельным работникам.

7.4. Педагогические работники учреждения, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иные работники образовательного учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения разрабатывается директором образовательного учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок премирования заведующего структурным подразделением определяется директором школы.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам структурного подразделения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 рублей;

- Тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий – до 5000 рублей;

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) – до 3000 рублей;

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем.

9. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

9.1. Условия снижения стимулирующих надбавок:

– Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение месяца надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

9.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

– Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного воспитателя, помощника воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы воспитанниками.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения

– дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы;

– Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

Настоящие изменения и дополнения в Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Старая Рачейка имени Героя Советского Союза С.Т.Теплова муниципального района Сызранский Самарской области на 2021 – 2024 годы (регистрационный № 06852021 от 06.12.2021) вступают в силу с момента их подписания сторонами