

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года



От работодателя:

Директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы
№ 3 имени Серебрякова А.И. «Центр
образования» городского округа
Октябрьск Самарской области

Л.Ю. Шатрова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 3 г.о. Октябрьск

Т.Л. Черепкова

1. Приложение №4 «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения» изложить в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями), постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «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» (с изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. №262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (кроме пункта 2), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024г. №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы», постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 г. №734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования», уставом ГБОУ СОШ № 3 г.о. Октябрьск (далее - Учреждение).

1.2. Положение направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения.

1.4. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок, премий работникам Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки, премии не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за полугодие на основании самоанализа эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.7. Стимулирующие выплаты административно-управленческому и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие на основании самоанализа результативности и качества работы (эффективности труда) каждого работника.

1.8. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

1.9. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения происходит в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.10. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.11. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

1.12. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются руководителю Учреждения учредителем Учреждения на основании Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений, при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

160 – 219 баллов – 0,2%;

220 – 279 баллов – 0,5 %;

280 – 339 баллов – 1 %;

340 – 399 баллов – 1,5 %;

400 баллов и более – 2 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда работников

структурных подразделений, реализующих программы дошкольного и/или дополнительного образования детей.

1.13. Дополнительно для руководителя Учреждения, имеющего в наличии структурные подразделения, реализующие программы дошкольного и/или дополнительного образования детей, устанавливается отдельная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) руководителя общеобразовательного учреждения, имеющего структурные подразделения, реализующие программы дошкольного и дополнительного образования детей:

30 – 40,5 баллов – 0,25%;

41 – 50,5 баллов – 0,5 %;

51 – 60,5 баллов – 1 %;

61 – 69,5 баллов – 1,5 %;

70 баллов и более – 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующие основные общеобразовательные программы дошкольного и дополнительного образования детей (рассчитанных как среднеарифметическое значение баллов, полученных по каждому структурному подразделению Учреждения).

1.13.1. Критерии и показатели результативности качества работы (эффективность труда) используются также в целях ежегодного рейтингования общеобразовательных организаций Самарской области, которое проводится по итогам отчетного года в срок до 15 января года, следующего за отчетным.

1.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплата премий, стимулирующих надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.15. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда направляется на премии, доплаты, надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.16. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

Стоимость одного балла рассчитывается начальником экономического отдела Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников школы, структурных подразделений утверждаются приказом директора Учреждения.

1.17. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.18. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений составляют не более 10% стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений.

1.19. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются директором Учреждения.

1.20. Форма представления работниками материалов по самоанализу результативности и качества работы (эффективности труда) определена настоящим Положением.

1.21. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, принимается решением Общего собрания работников Учреждения, Управляющим советом Учреждения, согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения

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

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

3. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты, надбавки, доплаты могут быть отменены.

3.2. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);
- наличие случаев травматизма обучающихся или воспитанников во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы обучающимся или воспитанником);
- наличие обоснованной жалобы (выплата снимается с момента установления Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора Учреждения);
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений директора Учреждения, уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений могут быть прекращены до срока, определенного приказом директора Учреждения, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

4. Установление стимулирующих выплат работникам школы

4.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы

4.1.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников школы

4.2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются по итогам работы за полугодие в соответствии с перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя; административно-управленческому, обслуживающему персоналу - по итогам работы за полугодие в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективности труда). Срок действия критериев эффективности труда – полугодие, срок действия критериев учителя с 1.4. по 1.10. – учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года).

4.2.2. Педагогические работники школы представляют материалы самоанализа заместителю директора по УВР, советнику директора по воспитанию в соответствии с перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) в последний день каждого полугодия (декабрь, август).

4.2.3. Заместитель директора по УВР, советник директора по воспитанию проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывают количество набранных каждым работником баллов; представляют аналитические материалы за полугодие, самоанализы педагогических работников директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

4.2.4. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия.

4.2.5. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляет самоанализы деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), в конце каждого учебного полугодия (декабрь, август) директору Учреждения.

4.2.6. Директор Учреждения совместно с заместителем директора по УВР, заведующим хозяйством рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (сентябрь, январь).

4.2.7. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

4.2.8. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу школы (третья неделя полугодия).

4.2.9. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» устанавливается надбавка за выслугу лет:

при выслуге от 3 до 10 лет – до 400 руб.,

при выслуге свыше 10 лет – до 500 руб.

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

4.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы

4.3.1. 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 оценивания	Шкала оценивания (в баллах)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1

1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, вт.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	60%-1, более 60%-2
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75%-1, более 75%-2
1.6.	Соответствие выбора предметов ОГЭ профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО	30% - 0,5, более 50% - 1
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%-2
1.8.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100%-2
1.9.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	100%-2
1.10.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	20%-40%-1, более 40%-2

1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%-0,5
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность «Движение Первых» и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	от 50% и выше вовлеченных в ВВПОД «Юнармия» - 2; от 75% и выше вовлеченных в деятельность «Движение Первых»— 2 (баллы могут суммироваться); от 50% и выше в проекты волонтерского движения — 2
1.14.	Доля родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, к использованию электронного дневника через Госуслуги	100% до 1 октября-3, 100% до 1 ноября-2
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	окружной уровень: 1-2 обучающихся - 2, более 3 обучающихся—4, региональный уровень - 5
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	да -1, нет – минус 3
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя,	окружной уровень:

	ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	1-2 обучающихся-2, более 3 обучающихся-4, региональный -5
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	окружной уровень: 1-2 обучающихся-2, более 3 обучающихся-4, региональный – 5
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	85% и более-2
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	школьный уровень-1; окружной: 1 победитель и призер-2, 3 и более-3; региональный -5
2.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	20%-40%-1, 41%-60%-1,5, более 60%-2
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 4
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2
3.3.	Отсутствие замечаний по работе с электронным журналом в АСУ РСО	2
3.4.	Использование электронно-образовательных ресурсов ФГИС «Моя школа» в урочной и внеурочной деятельности	не реже 1 раза в неделю - 2
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)	школьный уровень – 2, окружной – 3
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	окружной уровень – 3, региональный - 4
4.3.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, обладатель специального приза, благодарственное письмо,	окружной уровень – 4, региональный – 6, всероссийский – 10

	участник) (в зависимости от уровня)	
4.4.	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	2
4.5.	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	1-2 курса - 1, более 3 курсов - 2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
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 показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80% - 2, более 80% - 2,5
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1

5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем (выполнение требований СанПиН, отсутствие замечаний по итогам проверок)	2
<i>Итого:</i>		93

4.3.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по УВР

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
1. Эффективность процесса обучения	1.Наличие выпускников основного общего образования, получивших аттестат особого образца (с отличием)	1	год
	2.Наличие выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» 1, 2 степеней	1	год
	3.Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: -на уровне образовательного округа - на региональном уровне	1,5 2	полугодие
	4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1	год
	5. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по	1	год

	муниципалитету		
	6. Соответствие выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО - 100%	1	год
	7.Наличие учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных Учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): <i>-на уровне образовательного округа</i> <i>-на уровне области</i>	1 2	полугодие
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности школы	1.Наличие сайта Учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц	4	полугодие
	2.Контроль ведения учителями электронных журналов в АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	2	полугодие
	3.Распространение опыта работы Учреждения в профессиональном сообществе: <i>-на уровне образовательного округа</i>	2	полугодие
3.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	1.Наличие не менее у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1	полугодие
	2. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, в объеме не менее 72 часов составляет от общего количества педагогов: <i>от 20% и более</i>	1	полугодие
Итого:		19	

4.3.3. Критерии оценки результативности и качества работы
(эффективности труда) административно-управленческого и
обслуживающего персонала

Категория работников	Критерии	Вид оценивания (в баллах)	Сроки оценивания
1. Начальник экономического отдела	1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	3	полугодие
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3	полугодие
	3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	2	полугодие
	4.Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	4	полугодие
<i>Итого:</i>		12	
2. Заведующий хозяйством	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1	полугодие
	2. Обеспечение санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда, пожарной и электробезопасности	3	полугодие
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1	полугодие
<i>Итого:</i>		5	

3.Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий по КОЗ, сторож)	1.Образцовое содержание помещений школы, территории, пришкольного участка в соответствии с требованиями СанПиН	1	полугодие
	2. Отсутствие замечаний со стороны участников образовательных отношений	1	полугодие
	3.Отсутствие фактов нарушений пропускного режима	2	полугодие
	4.Оперативное устранение аварийных ситуаций в школе	2	полугодие
	5. Отсутствие замечаний по сохранности здания, имущества	1	полугодие
<i>Итого:</i>		7	
4.Секретарь	1.Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до работников Учреждения	2	полугодие
	2. Качественное ведение делопроизводства	3	полугодие
<i>Итого:</i>		5	

4.3.4. 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	Шкала оценивания (в баллах)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	80% и более – 0,5

1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 0,5
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	0,5
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)	80% - 0,5
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	школьный уровень: выше 15% - 1; окружной: выше 10% - 1,5; региональный-2
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ (баллы могут суммироваться)	школьный уровень: выше 10% - 1; окружной: выше 10% - 2; региональный – 3; федеральный - 4
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования,	выше 20% - 0,5

	за отчетный период	
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	100%-0,5
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации 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)	0,5
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	школьный уровень – 0,5, окружной - 2; региональный - 3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации судейств в спортивных соревнованиях за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	школьный уровень – 0,5, окружной – 1
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	0,5
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от	окружной уровень - 2; региональный-3

	уровня) (баллы могут суммироваться)	
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)	школьный уровень – 0,5, окружной - 1; региональный - 2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% -1; свыше 50% - 2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5
<i>Итого:</i>		24

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (в баллах)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20% - 39% - 0,5; 40% - 59% - 1; 60% и более - 1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период;	отсутствие – 0, наличие - 1

	наличие положительного результата за отчетный период	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	0,5-2,5
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	71-85% -1; свыше 85% - 1,5
1.5.	Выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией. Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения детей	1
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	70-80% - 1; свыше 80% - 1,5
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	70-80% - 1; свыше 80% - 1,5
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 (вт.ч. публикации в электронных сборниках)	0,5
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	да – 0,5 нет - 0
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 уровень - 0,5, региональный - 1
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	окружной уровень – 1, региональный - 1,5
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, окружной - 1,5
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)	окружной уровень – 1, региональный - 2
3.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества ОО по модели «педагог-педагог»	0,5
<i>Итого:</i>		17

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (в баллах)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 0,5; свыше 45% - 1;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на	до 20 посещений

	количество читателей)	– 0,5; свыше 20 – 1
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 0,5; свыше 12 – 1
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	свыше 12 книговыдач – 0,5
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 1; свыше 75% - 2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	да – минус 2, нет - 0,5
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	окружной уровень: до 3-х человек -1; свыше -2; региональный - 3
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом – библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 0,5; свыше 10- ти - 1
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления	да – 0,5 нет - 0

	в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	школьный уровень- 1, окружной – 1,5, региональный - 2
<i>Итого:</i>		12,5

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

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

1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся – 0,5; 20%-29% от числа обучающихся - 1; 30% – 1,5
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся – 0,5; 40%-59% от числа обучающихся -1; 60% и более от числа обучающихся хся – 1,5
1.3.	Число 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: – 2; региональный - 3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	70-80% - 1; свыше 85% - 2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	70-80% - 1,5; свыше 80% - 2
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	70-80% - 1,5; свыше 80% 2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации	да – 0,5

	образовательного процесса	нет - минус 2
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 две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	да – 1, нет - 0
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, региональ ный - 2
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	школьный уровень – 0,5, окружной – 1
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, образовательного округа, региона	школьный уровень – 0,5, окружной – 1, региональ ный - 2
3.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог»	1
<i>Итого:</i>		23,5

4.3.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя Учреждения в части организации образовательного процесса в сфере общего образования определены приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024г. №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы».

4.4. Основания для установления стимулирующих доплат работникам школы

4.4.1. Работникам школы могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за достижение 3,4 уровней сформированности функциональной грамотности обучающихся (не менее 40% от общего количества обучающихся, участвовавших в мониторинге) от 100 до 3000 руб;
- за достижение 5,6 уровней сформированности функциональной грамотности обучающихся (не менее 11 % от общего количества обучающихся, участвовавших в мониторинге) от 3000 руб. до 5000 руб;
- редактору школьной газеты «Панорама» за высокое качество выпускаемых газет – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий - от 100 до 5000 руб;
- за результативное участие в окружных, областных, российских конкурсных мероприятиях – от 100 до 5000 руб;
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество участия в работе жюри школьных конкурсов – от 100 до 3000 руб;
- результативное участие в работе творческих групп – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – от 100 до 3000 руб;
- за результативную работу по обеспечению высоких показателей рейтинга школы – от 100 до 10000 руб;
- за результативную работу по выполнению показателей национальных проектов– от 100 до 10000 руб;
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, окружных конкурсных мероприятий – от 100 до 3000 руб;
- за образцовое содержание учебного кабинета, организацию работы кабинета для повышения учебной мотивации обучающихся – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество оформительской работы – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество организации информационной среды Учреждения, техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Он-лайн и т.д., качественное техническое обслуживание компьютерной техники – от 100 до 5000 руб;
- за качественную организацию горячего питания обучающихся, грамотное ведение отчетной документации – от 100 до 3000 руб;
- за высокое качество проведения внеклассных мероприятий с обучающимися – от 100 до 3000 руб;
- за организацию внеурочной занятости обучающихся, экскурсионной деятельности – от 100 до 5000 руб;
- за высокое качество ведения электронного классного журнала – от 100 до 5000 руб;
- за обеспечение охвата обучающихся (не менее 30%) в школьных конкурсах - от 100 до 3000 руб.;

- за качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.) – от 100 до 10000 руб;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда – от 100 до 1500 руб;
- за высокое качество проведения уроков – от 100 до 5000 руб;
- учителям, дежурным администраторам за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время дежурства по школе – от 100 до 3000 руб;
- качественное выполнение обязанностей администратора АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО – от 100 до 5000 руб.

4.4.2. Стимулирующие доплаты могут быть установлены работнику по результатам работы на определенный период (месяц, четверть, полугодие) за фактически отработанное время.

4.4.3. Стимулирующие доплаты могут быть выплачены за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в т.ч. экономии стимулирующего фонда.

5. Установление стимулирующих выплат работникам

СП «Детский сад №5»

5.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП «Детский сад №5»

5.1.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП «Детский сад №5» устанавливается на основании распорядительных документов Правительства Самарской области и министерства образования Самарской области.

5.1.2. Критерии и показатели результативности качества работы (эффективности труда) руководителя СП «Детский сад №5» устанавливаются в соответствии с критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) руководителя СП «Детский сад №5» на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы», приказа министерства образования Самарской области от 31.10.2024 г. №734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образований Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования».

5.1.3. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы руководителя СП «Детский сад №5» устанавливаются на основании критериев

оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

30-40,5 баллов-0,2%

41-50,5 баллов-0,5%

51-60,5 баллов-1%

61-69,5 баллов-1,5%

70 баллов и более -2% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

5.1.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП «Детский сад №5» выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП «Детский сад №5».

5.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Детский сад №5» 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;

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 работникам 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 (устанавливаются работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Средний медицинский персонал»:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

5.2. Порядок установления стимулирующих выплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения «Детский сад №5»

5.2.1. Руководитель СП «Детский сад №5» представляет руководителю учреждения лист оценки эффективности (качества) работы, оформленный в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные

общеобразовательные программы» в срок до 10 января года, следующего за отчетным.

5.2.2. В срок до 15 января текущего года проводится анализ представленных материалов, определяется общее количество набранных баллов в листе оценивания, затем лист оценивания направляется для согласования в Управляющий совет Учреждения.

5.2.3. Педагогические работники, медицинский работник, административно-управленческий и обслуживающий персонал представляют самоанализы эффективности (качества) труда в соответствии с критериями в последний день учебного полугодия (декабрь, август). Старший воспитатель, медицинский работник представляют руководителю СП «Детский сад №5» аналитические материалы за отчетный период в последний день полугодия.

5.2.4. Руководитель СП «Детский сад №5», старший воспитатель проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют аналитические материалы, самоанализы работников директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

5.2.5. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (январь, сентябрь).

5.2.6. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

5.2.7. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу СП «Детский сад №5» (третья неделя полугодия).

5.2.8. Стимулирующие выплаты руководителю СП «Детский сад №5» устанавливаются на текущий календарный год с указанием даты начала и периода действия надбавки.

5.2.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам СП «Детский сад №5», медицинскому работнику, административно – управленческому, обслуживающему персоналу (кроме руководителя структурного подразделения), иным работникам устанавливаются один раз в полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.4. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СП «Детский сад №5»

5.4.1. «Критерии и показатели результативности качества работы (эффективности труда) руководителя подведомственного министерству образования Самарской области и учреждения дошкольного образования, реализующее программы дошкольного образования, присмотр и уход за детьми

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений –1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения - 2 балла Баллы могут суммироваться	3
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей - 2 балла; 80% - 89% - 3 балла; 90% и более - 4 балла	4
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 2 балла; 41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 3 балла; 51 % и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 4 балла	4

1.4	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень - 3 балла высокий уровень — 5 баллов	5
<i>Итого:</i>		16
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% - 1 балл; 10% - 15% - 2 балла; 16% - 24% - 3 балла; более 24% - 4 балла	4
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе - 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне - 2 балла; победа на региональном уровне — 3 балла; Баллы могут суммироваться	6
2.3	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: - 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла	3
<i>Итого:</i>		13
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасности участников образовательного	

	процесса	
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 3 балла	3
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше - участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% - 2 балла; от 21% до 30% - 3 балла; свыше 30% - 4 балла. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	4
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: от 5% - 2 балла; 6-9% - 3 балла; 10% и выше – 4 балла По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	4
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса – 3 балла	3
3.5.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг: 85-90 баллов – 2 балла, 91-100 баллов – 3 балла	3
<i>Итого:</i>		17

4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ - 5 баллов Баллы могут суммироваться	9
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней - 3 балла; от 5 до 7 дней - 2 балла; от 8 до 9 дней –1 балл	3
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла Баллы могут суммироваться	6
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области — 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области — 2 балла	4
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской	1

	области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства — 1 балл	
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 – 3 студента – 2 балла; 4 и более студентов – 4 балла	4
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей – 2 балла 81-100% родителей – 3 балла	3
4.8.	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника: до 11 – 1 балл, от 11 до 13 – 2 балла, свыше 13 – 3 балла	3
	Итого:	33
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на федеральном уровне - 4 балла При наличии подтверждающих документов	4
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая):	2

	50% - 1 балл; более 50% - 2 балла	
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10- 19% - 1 балл; 20 – 29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	3
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») — 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве — 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) –1балл Баллы могут суммироваться	3
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 3 балла	3
5.6.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников структурного подразделения: до 65% - 1 балл; 65%-70% - 2 балла; свыше 70%- 3 балла	3
5.7.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников структурного подразделения: свыше 11% - 1 балл; 10% - 11% - 2 балла; Менее 10% - 3 балла	3
<i>Итого:</i>		21
<i>Всего:</i>		100

5.4.2 Критерии качества работы (эффективности труда) работников

СП «Детский сад №5»

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы 54%	
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 1 1,5
1.2	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, утверждённых министерством образования Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.)	первый отборочный этап-1, второй (очный)-2, победа во втором (очном) -3
1.3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3
1.4	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1
1.5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1,

	от уровня)	региональный - 2
1.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
1.7	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.8	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.9	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органами управления образованием (не учтенные в п.1.2., 1.3)	1
1.10	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% - 0,5, 11%-19% - 1, свыше 20% -1,5
1.11	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	да – 1, нет - минус 3
1.12	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5, 80%-89% -1, 90% и более -1,5
1.13	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	20%-24% - 0,5, 25%-29% - 1, 30% и более - 1,5

	РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	
1.14	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий – 2, снижение на 1% - 0,5, снижение на 2% - 1, снижение на 3% и выше -1,5
1.15	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.16	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
1.17	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.18	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
2.	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями, детьми разного возраста, превышения плановой наполняемости групп и другое) - 13%	
2.1	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	да-2 нет-0
2.2	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%;1 выше70%:2

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	Шкала оценивания
1.	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы 54%	
1.1	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)	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
1.2	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%- 1, 80% и более - 2
1.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный

	образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	- 2
1.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5, 5-10% - 1, 10-15% - 1,5, свыше 15% - 2
1.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5, 5%-10% - 1, свыше 10% - 1,5
1.6	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1
1.7	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	1
1.8	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)	2
1.9	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	2

	зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	
1.10	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)	0,5 1
1.11	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
1.12	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	уровень СП«Детский сад №5» -0,5, окружной - 1, региональный - 2
1.13	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
2.	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями, детьми разного возраста, превышения плановой наполняемости групп и другое) - 13%	
2.1	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
2.2	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-0,5, 75%-79% -1, 80% и более - 2
2.3	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%-1
2.4	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1

2.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	да- 1, нет- минус 3
-----	--	---------------------

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - 54%	
1.1	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.2	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
1.3	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1
1.4	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.5	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.6	Результативность участия педагога-психолога в	уровень СП

	распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	«Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.7	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)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.8	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.9	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
2.	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями, детьми разного возраста, превышения плановой наполняемости групп и другое) - 13%	
2.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере	20%-39%-0,5 40%-59%-1, 60% и более - 2
2.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	0 1
2.3	Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на переходных этапах возрастного	2

	развития (переход из группы в группу, поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	
2.4	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня):	СП «Детский сад №5»-0,5, окружной-1, региональный - 2
2.5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5, 61-75%-1, 76-85%-1,5, свыше 85%- 2
2.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%-0,5, 61-75%-1, 76-85%-1,5, свыше 85%-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	Шкала оценивания
1.	Выплаты педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - 54%	
1.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1

1.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.6	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	0,5 1 1,5 2 3
1.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

2.	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями, детьми разного возраста, превышения плановой наполняемости групп и другое) –13%	
2.1	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): Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение», по разделу «развитие фонематических процессов», по разделу «развитие слоговой структуры слова», по разделу «развитие лексического строя речи», по разделу «развитие грамматического строя речи», по разделу «развитие связной речи», по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся - 0,5, 40%-59% от числа обучающихся- 1, 60% и более от числа обучающихся - 2
2.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие»	20%-39% от числа обучающихся- 0,5, 40%-59% от числа обучающихся- 1, 60% и более от числа обучающихся-2
2.3	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)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
2.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной	55-60%-0,5, 61-75%- 1,

	работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	76-85%-1,5, свыше 85%-2
2.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	да- 1, нет- минус 3

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - 54%	
1.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.2	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня)	СП «Детский сад №5» - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень - 2
1.3	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.4	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.5	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций	уровень СП

	по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	«Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.6	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень СП «Детский сад №5» -0,5, окружной -1, региональный - 2
1.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.8	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 0,5, 91%-100% - 1
1.9	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	1
2.	Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями, детьми разного возраста, превышения плановой наполняемости групп и другое) - 13%	
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	да- 1, нет- минус 3

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощника воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	1

	помещениях в соответствии с требованиями СанПиН	
1.2	Участие работника в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов, открытых занятий и т.д.)	1
1.3	Обеспечение высокой посещаемости (группа раннего возраста-14 чел. и более,)	1
2.	Выплата воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) -13%	
2.1	Сложность контингента (работа с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста)	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшей медицинской сестры
СП «Детский сад №5»

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Контроль за обеспечением санитарно- гигиенических условий в помещениях в соответствии с требованиями СанПиН	1
1.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней от 5 до 7 дней от 8 до 9 дней	2 1 0,5
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
1.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания а том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
1.5	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в структурном подразделении	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложениями средств)	1
1.2	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях и на территории СП «Детский сад №5» в соответствии с требованиями СанПиН	1
1.3	Оперативное устранение аварийных ситуаций	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ведущий бухгалтер

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	1
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1
1.3	Своевременное качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции	3
1.4	Качественная на высоком уровне постановка бухгалтерского учета с применение новых форм и методов работы	2
1.5	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтер

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Своевременное качественное оформление отчетной документации	1
1.2	Своевременная качественная организация учета и сохранности материальных ценностей	1
1.3	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	2

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повар, кухонный рабочий, кладовщик

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1.	Обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях СП «Детский сад №5» в соответствии с требованиями СанПиН	1
1.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений, дворника, машиниста по стирке и ремонту специальной одежды, кастелянша, рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания
----------	--	---------------------

	оценивания	
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях СП «Детский сад №5» в соответствии с требованиями СанПиН	1
1.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
1.3	Проведение генеральных уборок высокого качества	1
1.4	Содержание территории в соответствии с санитарными нормами и правилами, своевременный уход за зелеными насаждениями.	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа, вахтёра
СП «Детский сад №5»

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Отсутствие замечаний по сохранению здания, сохранению имущества	1

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния
1.	Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников – 20 %	
1.1	Своевременное качественное ведение отчетной документации	1
1.2	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств	2

6. Установление стимулирующих выплат работникам СП «ДЮСШ»

6.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП «ДЮСШ»

6.1.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП «ДЮСШ» устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями), постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

6.1.2. Выплата надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливается руководителю СП «ДЮСШ» на период до одного года (в первый год работы) в размере 3% от стимулирующего фонда структурного подразделения.

6.1.3. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП «ДЮСШ» стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

6.1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу, иным работникам СП «ДЮСШ» за фактически отработанное время.

6.1.5. Назначение стимулирующих выплат работникам СП «ДЮСШ» происходит в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

6.1.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

6.1.7. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

6.1.8. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда СП «ДЮСШ» на максимальное количество баллов, которые могут набрать все работники структурного подразделения, имеющие право на стимулирующие выплаты.

6.2. Порядок установления стимулирующих выплат, доплат, сроки представления информации о показателях деятельности работников СП «ДЮСШ»

6.2.1. Критерии и показатели результативности качества работы (эффективности труда) руководителя СП «ДЮСШ» устанавливаются в соответствии с критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) руководителя СП «ДЮСШ» на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы».

6.2.2. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы руководителя СП «ДЮСШ» устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений:

30-40,5 баллов - 0,2%

41-50,5 баллов - 0,5%

51-60,5 баллов - 1%

61- 69,5 баллов – 1,5%

70 баллов и более - 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующих основные общеобразовательные программы дополнительного образования.

6.2.3. В срок до 15 января текущего года проводится анализ представленных материалов, определяется общее количество набранных баллов в листе оценивания, затем лист оценивания направляется для согласования в Управляющий совет Учреждения.

6.2.4. Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал представляют руководителю структурного подразделения самоанализы эффективности (качества) труда в соответствии с критериями в последний день учебного полугодия (декабрь, август). Старший методист представляет аналитические материалы за отчетный период руководителю структурного подразделения в последний день полугодия.

6.2.5. Руководитель СП «ДЮСШ», старший методист проверяют достоверность информации, представленной в самоанализах, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют аналитические материалы, самоанализы работников директору Учреждения в первую неделю каждого полугодия.

6.2.6. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого полугодия (январь, сентябрь).

6.2.7. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

6.2.8. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административноуправленческому и обслуживающему персоналу (третья неделя полугодия) СП «ДЮСШ».

6.2.9. Стимулирующие выплаты руководителю СП «ДЮСШ» устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, полугодие) с указанием даты начала и периода действия надбавки.

6.2.10. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу (кроме руководителя структурного подразделения), иным работникам СП «ДЮСШ» устанавливаются один раз в полугодие в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.2.11. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам СП «ДЮСШ» устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада,

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

6.3.Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования

Критерии и показатели результативности качества работы (эффективности труда) руководителя структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1	Эффективность образовательного процесса	
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в структурном подразделении образовательной организации	
а	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятии (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней,	9

	утвержденных министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации: <u>до 10 % обучающихся:</u> региональный уровень - 0,5 балла; федеральный уровень - 1 балл; международный уровень -1,5 балла; <u>от 10 % до 15 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла; региональный уровень – 1 балл; федеральный уровень - 1,5 балла; международный уровень - 2 балла; <u>от 15 % до 20 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл; региональный уровень - 1,5 балла; федеральный уровень - 2 балла; международный уровень - 2,5 балла; <u>свыше 20 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень-1,5 балла; региональный уровень – 2 балла; федеральный уровень - 2,5 балла; международный уровень -3 балла. Баллы могут суммироваться	
б	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях: <u>до 5 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень-0,5 балла; региональный уровень - 1 балл; федеральный уровень - 1,5 балла; международный уровень – 2 балла; <u>от 5 до 10 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл; региональный уровень - 1,5 балла; федеральный уровень - 2 балла; международный уровень - 2,5 балла; <u>от 10 до 15 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;	11

	региональный уровень – 2 балла; федеральный уровень - 2,5 балла; международный уровень – 3 балла; <u>свыше 15 % обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла; региональный уровень - 2,5 балла; федеральный уровень - 3 балла; международный уровень - 3,5 балла. Баллы могут суммироваться	
В	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации: <u>до 5 % обучающихся:</u> региональный уровень – 2 балла; федеральный уровень - 3 балла; <u>свыше 5 % обучающихся:</u> региональный уровень – 3 балла; федеральный уровень - 4 баллов; Баллы могут суммироваться	7
Г	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях: <u>до 10 % обучающихся:</u> региональный уровень – 3 балл; федеральный уровень – 4 балла <u>свыше 10 % обучающихся:</u> региональный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 5 баллов Баллы могут суммироваться	3
е	Наличие коллективов (обучающихся) структурного подразделения образовательной организации, награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):	3

	муниципальный (районный, окружной) уровень – Премия Главы муниципального образования - 1 балл; региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла; федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации-3балла Оценивается по наивысшему уровню	
ж	Наличие у коллективов звания "Образцовый", наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания	3
1.2	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленности, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам в структурном подразделении образовательной организации: на уровне целевого показателя ОО – 1 балл, выше целевого показателя ОО – 2 балла	2
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, получающих дополнительное образование в структурном подразделении образовательной организации на основе сертификата, составляет не менее 35 % 35%-1 балл; более 35% - 2 балла	2
1.4.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) – 1 балл	1
1.5.	Наличие постоянно действующего добровольческого отряда (объединения) на базе структурного подразделения образовательной организации – 1 балл	1
1.6.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации образовательных программ, реализуемых в сетевой форме, в том числе с учреждениями СПО, ВПО, промышленными предприятиями: за каждую программу 0,5 баллов, но не более 2-х баллов	2
1.7	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла; выше целевого показателя ОО -1балл	1

1.8.	100%-ная сохранность обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета и осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, за отчетный период – 2 балла	2
<i>Итого:</i>		56
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Распространение педагогического опыта структурного подразделения образовательной организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа"- 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла Баллы могут суммироваться	4
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и\или коллективных), направленных на развитие структурного подразделения образовательной организации: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа –1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном или международном уровнях – 3 балла	3
2.3.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период – 1 балл	1
2.4.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на областном уровне – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
2.5.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2
2.6.	Доля программ структурного подразделения образовательной	1

	организации в Навигаторе дополнительного образования детей самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы, - 0,5 балла; от 50 % программ, имеющих положительные отзывы, - 1 балл	
<i>Итого:</i>		13
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне региона – 2 балла; на уровне РФ – 3 балла Баллы могут суммироваться	3
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: - организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 баллов за каждое мероприятие (но не более 2 баллов); - организатор мероприятия регионального уровня и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов) Баллы могут суммироваться	5
3.3.	Участие руководителя образовательной организации в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне – 2 балла	2
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100 % - 1 балл	1
3.5.	Количество внебюджетных средств, привлеченных структурным подразделением образовательной организации: до 500 тыс. рублей – 0,5 балла; от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл; свыше 1 млн. – 2 балла	2
3.6.	Доля обучающихся, зачисленных на обучение в структурное	2

	подразделение образовательной организации, на основании заявлений, поданных в электронном виде, от общего числа обучающихся, зачисленных на обучение в отчетном году: 40 % - 60 % - 0,5 балла; 60 % - 80 % - 1 балл; свыше 80 % - 2 балла	
<i>Итого:</i>		15
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников структурного подразделения образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по самарской области - 1 балл; отсутствие со стороны ГУ МЧС России по самарской области – 1 балл	2
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса - 2 балла	2
<i>Итого:</i>		4
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников структурного подразделения образовательной организации (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения: 10 – 19 % - 1 балл; 20 29 % - 2 балла; 30 % и более – 3 балла	3

5.3.	Участие 100 % молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании самарская область») – 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 0,5 балла; использование вариативных моделей наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 0, 5 балла Баллы могут суммироваться	2
5.4.	Результативность участия педагогов структурного подразделения образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 2 балла; участие в региональном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на региональном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла; наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла	4
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации. Прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года. В соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95 % - 100 % - 2 балла	2
<i>Итого:</i>		12
<i>Итого:</i>		100

6.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «ДЮСШ»

6.4.1 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования (тренера-преподавателя)

№ п/ п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния (в баллах)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%- 74% - 0,5; 75%- 79% - 1; 80% и более – 2
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 2
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; 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)	1
1.4	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с контрольно-переводными нормативами, утвержденными СП«ДЮСШ» (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5 – 1; 3,6-4,0 - 1,5; 4,1 и выше - 2

1.5	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий за отчетный период: третий юношеский спортивный разряд 1 второй юношеский спортивный разряд 1 первый юношеский спортивный разряд 1 третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта) 2 второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта) 2 первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта) 2 КМС, МС, МСМК 3	
1.6	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 0,25; 80% и более - 0,5
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 и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень – 1; окружной -2 областной - 3
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: (баллы могут суммироваться) СП «ДЮСШ»	10-15% -1;

	муниципальный уровень	свыше 15% - 2
	окружной уровень	10-15% - 2; свыше 15% - 2,5
	областной уровень	5-10% - 1; 10-15% - 2; свыше 15% - 2,5
		до 5% - 1,5 ; 5-10% - 2; 10-15% - 2,5; свыше 15% - 3
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)	5% - 10% - 0,5; свыше 10% - 1
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	0,5
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1	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	муниципальный уровень – 0,5; областной

	зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	– 1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, в конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень -0,5; окружной -0,5; областной – 0,5;
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)	муниципальный уровень -0,5; окружной -1; областной – 1,5
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень - 0,5; окружной -1; областной – 2
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)	муниципальный уровень- 0,5; на окружной – 1,

		областн ой – 2
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% - 1 свыше 50% - 2
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	1
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
<i>Итого:</i>		40

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

№ п/ п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценива ния (в баллах)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего методиста, со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	да – 1, нет - минус 3
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня)	муницип альный уровень- 0,5; окружно й -1; областн ой – 2
2.2	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО,	до 90% - 1,

	вышедших на аттестацию, за отчётный период	91% - 100% - 2
2.3	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	1
2.4	Разработанные старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,5
2.5	Разработанные старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	1
2.6	Наличие у старшего методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0,5
2.7	Результаты участия старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1
2.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
<i>Итого:</i>		<i>10</i>

6.4.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-управленческого и обслуживающего персонала

Категория работников	Критерии	Шкала оценивания (в баллах)	Срок оценивания
1. Бухгалтер	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2	полугодие
	2. Своевременная и качественная организация учета и сохранности материальных ценностей	3	полугодие

	3. Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции	3	полугодие
<i>Итого:</i>		8	
2. Специалист по закупкам	1. Своевременное и грамотное осуществление закупочных процедур	5	полугодие
	2. Своевременное составление документов, предоставление отчетности в различные инстанции	6	полугодие
<i>Итого:</i>		11	
3. Делопроеводитель	1. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	3	полугодие
	2. Качественное ведение делопроизводства, отсутствие замечаний по итогам проверок	3	полугодие
<i>Итого:</i>		6	
4. Уборщики служебных помещений	1. Образцовое содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1	полугодие
<i>Итого:</i>		1	
5. Заведующий хозяйством	1. Качественный контроль за обеспечением санитарно-гигиенических условий в здании	1	полугодие
	2. Оперативное устранение аварийных ситуаций	2	полугодие
	3. Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности	1	полугодие
<i>Итого:</i>		4	

6.5. Основания для установления стимулирующих доплат работникам СП «ДЮСШ»

6.5.1. Работникам СП «ДЮСШ» могут быть установлены стимулирующие доплаты:

- за интенсивность и напряженность работы – от 100 до 5000 руб.;
- за выполнение особо важных или срочных работ – от 100 до 5000 руб.

6.5.2. Работнику на период дистанционной работы могут устанавливаться доплата за использование собственного оборудования и домашнего Интернета в размере до 2500 руб.

7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в том числе экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.2. Работники Учреждения могут быть премированы за результаты в работе с учётом их трудового вклада.

7.3. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

7.4. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

7.4.1. Качественная организация работы по реализации ВФСК «ГТО» - от 100 до 5000 рублей.

7.4.2. Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей, в том числе

- участие в конкурсах профессионального мастерства - от 100 до 10000 рублей;

- качественная организация летней занятости обучающихся - от 100 до 10000 рублей;

- качественная организация наставничества, оказание методической помощи молодому специалисту - от 100 до 6000 рублей;

- качественная организация функционирования официального сайта - от 100 до 15000 рублей;

- качественная работа в составе творческих групп по выполнению по реализации приоритетных направлений деятельности Учреждения от 100 до 15000 рублей;

- результативное участие в профессионально-значимых мероприятиях (конкурсах, семинарах и т.д.) от 100 до 15000 рублей;

- качественная подготовка Учреждения к новому учебному году - от 100 до 10000 рублей; и т.д.

7.4.3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей, общественности - от 100 до 15000 рублей.

7.4.4. Выполнение особо важной для Учреждения работы - от 100 до 20000 рублей.

7.4.5. Выполнение с надлежащим качеством обязанностей временно отсутствующего работника - от 100 до 10000 рублей.

7.4.6. Разработка и реализация инициативных управленческих решений - от 100 до 15000 рублей.

7.4.7. Результаты работы Учреждения в целом - от 100 до 20000 рублей.

7.4.8. Качественное участие в научно-методической работе Учреждения - от 100 до 10000 рублей.

7.4.9. За совершенствование форм и методов обучения и воспитания, внедрение современных педагогических технологий, участие в инновационной деятельности – от 100 до 10000 рублей.

7.4.10. Участие в общественно-значимых мероприятиях Учреждения (члены комиссий, жюри, советов, выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета) - от 100 до 10000 рублей.

7.4.11. Качественная работа по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних - от 100 до 10000 рублей.

7.4.12. Эстетическое оформление предметной, предметно-развивающей среды, учебных помещений (групп) - от 100 до 10000 рублей.

7.4.13. Качественное проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания - от 100 до 15000 рублей.

7.4.14. Качественное проведение мастер-классов, открытых уроков, занятий, мероприятий, выступление на методических семинарах, педагогических, тренерских советах, родительских собраниях - от 100 до 15000 рублей.

7.4.15. Качественная организация спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы - от 100 до 10000 рублей.

7.4.16. За результативную подготовку обучающихся - победителей и призеров конкурсных мероприятий - от 100 до 10000 рублей.

7.4.17. За выполнение работ высокой напряженности и интенсивности - от 100 до 15000 рублей.

7.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам за фактически отработанное время.

7.6. Премии руководителям СП «ДЮСШ» и СП «Детский сад №5» за интенсивность и напряженность работы устанавливаются один раз в месяц на основании отчета о результатах работы за месяц в соответствии с критериями:

1. Травматизм среди учащихся, воспитанников и работников во время образовательного процесса в отчетный период.

2. Обоснованные обращения родителей (законных представителей) по вопросам нарушения прав обучающихся, конфликтных ситуаций в структурном подразделении.

3. Посещаемость обучающихся структурного подразделения (не менее 80% от общего количества учащихся обучающихся).

4. Наличие публикаций в СМИ руководителя структурного подразделения или педагогических работников по вопросам образования (из опыта работы).

5. Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд структурного подразделения, ставших победителями и призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. на окружном, (областном) уровне.

6. Участие в окружных, областных и других конкурсах работников структурного подразделения или руководителя структурного подразделения.

7. Своевременная и качественная сдача отчетности в Учреждение.

8. Осуществление действенного контроля образовательной деятельности в структурном подразделении (наличие аналитических материалов).

9. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста.

10. Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта в части организации образовательного процесса, информации о деятельности структурного подразделения через соцсети, сайт, СМИ.

7.7. Руководители СП «ДЮСШ» и СП «Детский сад №5» представляют директору Учреждения отчет о результатах своей работы за месяц не позднее 23 числа текущего месяца.

7.8. Директор Учреждения рассматривает представленные отчеты руководителей структурных подразделений, согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, издает приказ о премировании руководителей структурных подразделений.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

8.4. Порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения определяется Коллективным договором и оформляется приказом директора Учреждения.

2. Приложение №6 «Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников Учреждения» изложить в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», уставом ГБОУ СОШ № 3 г.о. Октябрьск (далее - школа).

1.2. Положение устанавливает систему доплат, надбавок, определяемых работникам школы.

1.3. Доплаты и другие выплаты осуществляются в пределах специальной части фонда оплаты труда, который составляет не более 20% от базовой части фонда оплаты труда.

1.4. Доплаты и другие выплаты работникам школы могут быть установлены ежемесячно, на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.5. Доплаты и другие выплаты могут быть отменены или их размеры могут быть уменьшены на основании анализа работы сотрудников при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.6. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.7. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специальной части фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказа директора Учреждения, настоящего Положения в пределах фонда.

II. Доплаты и другие выплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями

3.1. Доплаты *педагогическим работникам* за выполнение дополнительных видов работ непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

3.1.1. *За работу с родителями:* до 1500 рублей;

3.1.2. *За проверку тетрадей и письменных работ обучающихся:*

- учителям начальных классов – до 10% от 15 часов недельной нагрузки;

- учителям математики – до 10% от нагрузки (часы математики);

- учителям русского языка и литературы – до 15% от нагрузки (часы русского языка и литературы);

- учителям английского языка – до 8% от нагрузки (часы английского языка);

- учителям биологии, истории и обществознания, географии, физики, химии – до 5% от учебных часов по предмету.

3.1.3. За выполнение функций лаборанта:

- учителю физики: до 1000 рублей;

- учителю химии: до 1000 рублей.

3.1.4. За проведение индивидуальных консультаций по подготовке выпускников к государственной итоговой аттестации: 11, 9 классы (русский язык, математика): до 300 рублей за час, другие предметы: до 200 рублей за час;

3.1.5. За руководство школьным методическим объединением: до 1500 рублей;

3.1.6. За организацию работы по охране труда: до 2000 рублей;

3.1.7. За организацию дополнительного образования учащихся (кружки, спортивные секции): до 150 рублей за час;

3.1.8. За организацию информационной среды школы: до 6000 рублей;

3.1.9. За ведение личных дел обучающихся: до 200 рублей;

3.1.10. За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, спортивными залами, ЦДИ): до 2000 рублей;

3.1.11. За работу в Совете по профилактике безнадзорности и правонарушений среди обучающихся: до 1500 рублей.

3.1.12. За организацию работы школьного музея: до 5000 рублей.

3.2. Доплаты

3.2.1. Заведующему хозяйством:

за качественную организацию работы обслуживающего персонала, оперативные действия в аварийных ситуациях: до 5000 рублей;

3.2.2. Педагогу-библиотекарю:

за качественную работу по сохранению библиотечного фонда: до 5000 рублей;

3.2.3. Секретарю:

за качественную организацию работы АСУ РСО: до 5000 рублей.

3.2.4. Уборщику служебных помещений:

за качественное проведение генеральных уборок: до 3500 рублей.

3.2.5. Вахтеру

за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей: до 2500 рублей.

3.2.6. Сторожу:

за четкость и оперативность действий в аварийной чрезвычайной ситуации: до 3000 рублей.

3.2.7. Советнику директор по воспитанию:

за качественную организацию горячего питания школьников: до 6000 рублей.

Директор ТБОУ СОШ № 3
Г.о. Октябрьск

Л.Ю. Шатрова

Издатель

И.И. Череткова