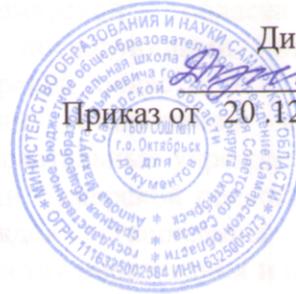


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа № 11
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильячевича
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано
с Управляющим советом Учреждения
Протокол № 3
от 17.12.2021г.



Утверждаю
Директор Учреждения
Дунова О.А. Дунова
Приказ от 20.12.2021г. № 120 -о/д

Изменения и дополнения к коллективному договору на 2019-2022 годы

**Положение
о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим
работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и
иным работникам**

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 00662019/7
от «23» 12 20 21 г.

Евдокимов Н.А.
(подпись, Ф.И.О.)

Принят
на общем собрании
работников
Учреждения
Протокол № 4
от " 17 " декабря 2021г.

I. 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 №60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №30-од «Об утверждении видов условий и порядок установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №268 « О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», 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», 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», постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 № 430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Самарской области от 08.02.2013г. №60-р «Об утверждении Плана мероприятий по достижению целевых значений показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной

программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказами министерства образования и науки Самарской области № 237-од от 24.07.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», № 278-од от 04.09.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», № 50-од от 13.02.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019г. № 237 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 №555 «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од "Об оценке результативности и качества работы(эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области", уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Учреждения и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, заведующему структурного подразделения утверждается директором Учреждения согласно приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 №365-од, от 20.12.2016 № 408-од, 03.07.2017 №262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 №464-од,) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области », приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

1.6. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения (школа)

2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения

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

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 60%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 40%.

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

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

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

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат могут согласовываться Управляющим советом Учреждения ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР.

2.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшего обслуживающим персоналом}}$$

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР в последнюю неделю года.

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- представляет аналитические материалы за год, самоанализы педагогических работников директору Учреждения в первую неделю последующего года.

2.2.11. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю следующего года.

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

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

2.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании

(вторая неделя последующего полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

2.2.15. 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 последующего полугодия).

2.2.16. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие»: 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.

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

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2.18. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

2.2.19 Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 4.

2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат

2.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид Оценивания (баллы)
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	год	0,5
	1.2.Доля обучающихся, успевающих на "4" и "5" по преподаваемому предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	год	0,5

	1.3.Соответствие не менее 75% итоговых(годовых)отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур , в т.ч. ВПР(за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	год	0,5
	1.4.Доля обучающихся , освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам) , составляет 100%	год	0,5
	1.5.Доля обучающихся , которые по преподаваемому 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	год	0,5
	1.6.Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	год	0,5
	1.7. Доля обучающихся класса , освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных к ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	год	0,5
	1.8.Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	год	0,5
	1.9. Доля выпускников, 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%	год	0,5

	1.10. 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 , награжденных медалью , обучавшихся у учителя	год	0,5
	1.11.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся(на основании решения ППК, ПМПК)	год	0,5
	1.12.Снижение численности или отсутствие обучающихся состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	год	0,5
	1.13.Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	год	0,5
	1.14.Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения, в проекты по патриотическому воспитанию(в том числе ВВПОД"Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея)(в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемым учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя --школьный уровень -- окружной уровень	год	0,5 1

	1.15.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функцию классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях - победы на <i>муниципальном, окружном уровнях;</i> -победы на <i>региональном, всероссийском уровнях;</i> -призовые места на <i>муниципальном, окружном уровнях;</i> -призовые места на <i>региональном, всероссийском уровнях;</i>	год	0,5 1 1,5 2
	1.16.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	год	0,5
	1.17.Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	год	0,5
	ИТОГО		10,5
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей ,по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад(кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами(распоряжениями) органов управления образованием -на <i>окружном уровне;</i> -на <i>региональном и всероссийском уровнях;</i>	год	0,5 1

	<p>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, утвержденных приказами(распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) -на <i>окружном уровне</i>; -на <i>региональном и всероссийском уровнях</i>;</p>	год	0,5 1
	<p>2.3.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне или выше декомпозированного учителю показателя</p>	год	0,5
	<p>2.4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) -на <i>окружном уровне</i>; -на <i>региональном уровне</i></p>	год	0,5 1
	<p>2.5.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя , в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра"Сириус" и в другие аналогичные проекты</p>	год	0,5
	<p>2.6.Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills(участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше , чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	год	0,5

	2.7. Доля обучающихся 1-11 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	год	0,5
	2.8. Доля обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями(профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного западным управлением значения для ОО	год	0,5
	ИТОГО		5,5
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 учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	год	0,5
	3.2.Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся(на основе справки администратора)	год	0,5
	ИТОГО		1

4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющим 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	год	
	-на <i>окружном уровне</i> ;		0,5
	-на <i>региональном уровне</i>		1
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства	год	
	-победитель <i>на окружном уровне</i> ;		2
	-призер <i>на окружном уровне</i> ;		1,5
	-лауреат, дипломант, обладатель <i>специального приза, благодарственного письма на окружном уровне</i> ;		1
	- участник <i>на окружном уровне</i>		0,5
	4.3.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющим 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 в отчетный период	год	0,5
	ИТОГО		3,5

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 западным управлением для ОО	год	0,5
	5.2.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	год	0,5
	5.3.Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	год	0,5
	5.4.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушения учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	год	0,5
ИТОГО			2
ВСЕГО БАЛЛОВ			22,5

2.3.2. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективность процесса обучения	1.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 0,5	год	0,5б

	2.Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-0,5 балл; по двум и более предметам - 1 балла;	год	16
	3.Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 0,5 балл	год	0,5 б
	4.Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 0,5 балла; 76-100% -1 балл	год	1 б
	5.Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 0,5 балла	год	0,5 б
	6.Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 0,5 балла; 100% - 1 балл	год	1 б
	7.Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 0.5 балла; более 15% - 1 балл	год	16
	8. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум и бале предметам - 1 балл;	год	16

9.Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 100% - 0,5 балла	год	0,5б
10.Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 100% - 0,5 балла	год	0,5 б
11.Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 0,5 балла	год	0,5 б
12.Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 0,5 балла	год	0,5 б
13.Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум и более предметам - 1 балл	год	1 б
14.Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 9,5 балла	год	0,5 б
15.Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 0,5 балла	год	0,5 б
16.Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	год	1 б
17.Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 0,5 балла	год	0,5 б

	<p>18.Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла;</p>	год	2 б
	<p>19.Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 0,5 балла, 90% и более - 1 балл</p>	год	1 б
	<p>20.Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 0,5 балла;</p>	год	0,5 б
	<p>21.Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -0,5 балла положительная динамика – 1 балл (баллы не суммируются)</p>	год	1 б
	<p>22.Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся – 0,5 балла</p>	год	0,5 б
	<p>23.Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла</p>	год	2 б
ИТОГО			19 баллов

Эффективность воспитательной работы	1.Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете – 0,5 балла	год	0,5 балла
	2.Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) – 0,5 балла (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	год	0,5балла
	3.Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл;	год	1балл
	4.Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл;	год	1 балл
	5.Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда – 0,5 балла	год	0,5 б

<p>6.Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i>: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i>: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла</p>	год	2 б
<p>7.Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл</p>	год	1 б
<p>8.Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла;</p>	год	0,5 б
<p>9.Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл</p>	год	1 б
<p>10.Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -0,5 балла</p>	год	0,5 б
ИТОГО		8,5 баллов

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности школы	1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл;	год	1 б
	2. Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	год	0,5 б
	ИТОГО		1,5 балла
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	год	1 б
	Организация систематического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 0,5 б балла	год	0,5 б
	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 0,5 балла балл	год	0,5 б
	ИТОГО		2 балла
Эффективность использования и развития ресурсного	1. Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 0,5 балла	полугодие	0,5 б

обеспечения	2.Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла	год	0,5 б
	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл	год	1 б
	ИТОГО		2 балла
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла;	год	0,5 б
	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла	год	0,5 б
	ИТОГО		1 балл
	ВСЕГО БАЛЛОВ		34 балла

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

16-20 баллов- 0,5 %

21-25 баллов-1%

26 баллов и выше-2%

2.3.3. Критерии и показатели качества труда заведующего библиотекой:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
--------------------------------------	----------	------------------	----------------

Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению литературы	1.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	полугодие	0,5 б.
	2.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	полугодие	0,5 б.
	3.Проведение культурно-массовых мероприятий	полугодие	0,5 б.
Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	4.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	1 б.
	5.Сохранность библиотечного фонда	полугодие	0,5 б
ИТОГО			3б

2.3.4. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	4.Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	Главный бухгалтер,	полугодие	2 б

	5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	Главный бухгалтер	полугодие	1 б
	ИТОГО			96
	1. Освоение и внедрение новых электронных программ, сайтов	бухгалтер	полугодие	2 б
	2. Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	бухгалтер	полугодие	2 б
	3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	бухгалтер	полугодие	1 б
	4. Качественное ведение документации	бухгалтер	полугодие	1 б
	5. Своевременная регистрация договоров на поставку товаров, работ, услуг в органах казначейства исполнения бюджета	бухгалтер	полугодие	1 б
	6. Итоги проверок внешних контролирующих органов: - снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом; - отсутствие замечаний	Бухгалтер	полугодие	0,5б 1 б
	ИТОГО			86
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Заведующий хозяйством	полугодие	1,5 б

	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Заведующий хозяйством	полугодие	1,5 б
	3. Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	Заведующий хозяйством	полугодие	3 б
	4. Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	Заведующий хозяйством	полугодие	3 б
ИТОГО				9б
Позитивные результаты ведения делопроизводства	1. Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Секретарь	полугодие	1 б
	2. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	Секретарь	полугодие	1 б
	3. Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	Секретарь	полугодие	1 б
ИТОГО				3б
Показатели эффективности и результативности деятельности	1. Проведение диагностических исследований обучающихся	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	2. Проведение мероприятий (беседы, классные часы, лекции, тренинги и т.д.	Педагог-психолог	полугодие	0,5

	3.Проведение индивидуальных консультаций с родителями, обучающимися	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	4.Коррекционно-психологическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	5.Охват обучающихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН,ПДН, «группы риска»различными видами психологической помощи(психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция и т.д.)	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	6.Выступление на родительских собраниях, круглых столах, педагогических советах, городских мероприятиях	Педагог-психолог	полугодие	0,5
ИТОГО				36

2.3.5. Критерии и показатели качества труда младшего обслуживающего персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	1.Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	ИТОГО			66

	1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	Сторож	полугодие	1,5 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Сторож	полугодие	1,5 б
	ИТОГО			3б
ИТОГО	1.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
	2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
				3б
ИТОГО	1.Обеспечение сохранности личной собственности обучающихся	Гардеробщик	полугодие	1,5б
	2.Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	Гардеробщик	полугодие	1,5б
				3б

2.3.6 Критерии и показатели качества труда педагога дополнительного образования

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты участия обучающихся(команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д	Педагог дополнительного образования	полугодие	0,5 б
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течении учебного года не менее 90 %	Педагог дополнительного образования	полугодие	0,5 б
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Педагог дополнительного образования	полугодие	0,5 б
ИТОГО				1,5 балла

2.3.7 Критерии и показатели качества труда учителя-дефектолога

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Результативность деятельности специалиста по работе с обучающимися различных категорий ОВЗ	Позитивные результаты коррекционно-педагогической деятельности в работе с одной категорией обучающихся- 0,5 балла; с двумя и более категориями- 1 балл	учитель-дефектолог	полугодие	1 б

Участие в реализации программ социализации обучающихся	в по	Учитель-дефектолог участвует в реализации единичных мероприятий по социализации обучающихся, не требующих длительной подготовки- 0,5 балла; учитель-дефектолог имеет план работы по социализации; деятельность по реализации программы обоснована и систематична - 1балл	учитель-дефектолог	полугодие	1 б
ИТОГО					2 балла

III. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 10»

3.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

3.1.1. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

3.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по блокам следующим образом:

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2 блок - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада. При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

3 блок - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4 блок - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за

качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.3. Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

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

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.1.5. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»

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

3.2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 28,3% за организацию образовательного процесса, 23,2% за присмотр и уход от фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2.3. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурных подразделений, филиалов в следующих пропорциях: не менее 60% - педагогическим работникам, не более 40% - всем остальным работникам. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурного подразделения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

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

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

3.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, представляемого заведующим структурного подразделения. Форма материалов самоанализа для работников структурного подразделения утверждается приказом директора по учреждению.

3.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно-управленческим и младшим обслуживающим персоналом}}$$

3.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками - старшему воспитателю структурного подразделения.;
- помощниками воспитателей- старшей медицинской сестре;
- младшим обслуживающим персоналом- завхозу.

3.2.10. Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз структурного подразделения:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

3.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения аналитические материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности структурного подразделения, в срок до 23 числа по окончании полугодия (январь, июнь).

3.2.12. Заведующий структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической, разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляет на утверждение директору в срок до 25 числа по окончании полугодия (январь, июнь).

3.2.13. Директор направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения.

3.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок по окончании полугодия (январь, июнь) .

3.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок по окончании полугодия (январь, июнь) .

3.2.16. Установленные работникам стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах и устанавливаются работникам сроком на полугодие.

3.3. Критерии и показатели качества труда работников СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель — логопед, педагог дополнительного образования			
Старший воспитатель			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Полугодие	1 б
	Участие методиста, 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) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты участия	0,3 б 0,5 б 1 б
	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,5 б 1 б 2 б

<p>Качество оформления методической документации (годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития структурного подразделения, программа воспитания структурного подразделения, материалы оперативного, тематического, итогового контроля, диагностического материала и т.д.</p>	Полугодие	1 б
<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне 	Полугодие	0,3 б 0,5 б 1 б
<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% - 1 балл; • более 50% - 3 балла 	Год	1 б 3 б
<p>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</p>	Год	1 б
<p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровня 	Полугодие	0,5 б 1 б 2 б
<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровнях 	Полугодие	0,3 б 0,5 б 1 б

	<p>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровнях 	12 месяцев с даты получения результата	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровнях 	12 месяцев с даты получения гранта	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	Полугодие	1 б
Итого			16 б
Воспитатель			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует; • соответствует; • соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход 	Полугодие	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне 	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 б 1 б

	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	12 месяцев с даты получения результата	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	12 месяцев с даты получения результата	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 20% • свыше 20% 	Полугодие	0,3 б 0,5 б
	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	Полугодие	1б

	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа»</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ОО, муниципалитета • на уровне области • на всероссийском и международном уровнях 	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты участия	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75%-79% • 80%-89% • 90% и более 	Полугодие	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	Полугодие	1 б

	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Полугодие	0,5 б
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	0,5 б
Итого			11,5 б
Инструктор по физической культуре			
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует; • соответствует; • соответствует • осуществляется творческий (авторский) подход 	Полугодие	0,5 б 0,8 б 1 б
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на уровне области • на всероссийском и международном уровнях 	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 б 1 б
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне 	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Полугодие	0,5 б

	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Полугодие</p>	<p>16</p>
	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ОО, муниципалитета • на уровне «образовательного округа» • на уровне области • на всероссийском и международном уровнях 	<p>Полугодие</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75%-79% • 80%-89% • 90% и более 	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1 б</p>
<p>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))</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5%-10% • 11%-19% • свыше 20% 	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1% • 2% • 3% 	<p>Год</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

Итого	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
			11,5 б
Музыкальный руководитель			
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует; • соответствует; • соответствует • осуществляется творческий (авторский) подход 	Полугодие	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне 	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Галантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	12 месяцев с даты получения результата	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б

<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 20% • свыше 20% 	<p>Полугодие</p>	<p>0,3 б 0,5 б</p>
<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1б</p>
<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа»</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ОО, муниципалитета • на уровне области • на всероссийском и международном уровнях 	<p>Полугодие</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75%-79% • 80%-89% • 90% и более 	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1 б</p>
<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б</p>
<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне 	<p>12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Итого</p>		<p>11,5 б</p>
<p>Педагог-психолог</p>		

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты участия	0,5 б 1 б 1,5 б
	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень 	12 месяцев с даты участия	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>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)</p>	Полугодие	1 б
	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет 	Полугодие	1,5 б
	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 1 б 1,5 б

	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 1 б 1,5 б</p>
	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 1 б 1,5 б</p>
	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • учебно-методические материалы; • методические рекомендации; • методическое пособие 	<p>12 месяцев с даты внедрения</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
Итого			11,5 б
Учитель-логопед			

<p>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>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):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20%-39% • 40%-59% • 60% и более <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20%-39% • 40%-59% • 60% и более <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «фонематическое восприятие»</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10%-19% • 20%-29% • 30% и более <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 55%-60% • 61%-75% • 76%-85% • свыше 85% 	<p>Полугодие</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 55%-60% • 61%-75% • 76%-85% • свыше 85% 	<p>Полугодие</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 55%-60% • 61%-75% • 76%-85% • свыше 85% 	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б
<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет 	Полугодие	0,5 б
<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет 	Полугодие	0,5 б
<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	Полугодие	1 б
<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО • окружной уровень • региональный уровень 	12 месяцев с даты участия	0,2 б 0,3 б 0,5 б

<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО, муниципалитета • окружной уровень • региональный уровень 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,5 б 1 б</p>
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО, муниципалитета • на уровне образовательного округа • региональный уровень • всероссийский и международный <p>(баллы могут суммироваться)</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б</p>
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения участия</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	12 месяцев с даты создания	0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б
Итого			11.5 б
Педагог дополнительного образования			
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70%-74%; • 75%-79%; • 80% и более 	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%</p>	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б

<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,2 б 0,2 б 0,2 б 0,2 б 0,2 б</p>
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70%-79%; • 80% и более 	<p>Полугодие</p>	<p>0,3 б 0,5 б</p>
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа, муниципалитета • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ОО; • муниципалитета, • образовательного округа; • региона РФ, международном <p>(баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 5%; • 5-10% • 10-15% • свыше 15% 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,5 б 0,8 б 1 б</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 5%; • 5-10% • свыше 10% 	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения гранта</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • сайт ОО • сайт Навигатор • социальные сети • средства массовой информации 	<p>Полугодие</p>	<p>0,3 б 0,5 б 0,7 б 1 б</p>

<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ОО • окружной уровень • региональный уровень 	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, • уровень ОО • окружной уровень • региональный уровень <p>на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б</p>
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, уровень ОО • окружной уровень • региональный уровень 	<p>Полугодие</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>

	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% свыше 50%	Год	0,5 1
Итого			11,5 б
3 блок – на выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, помощник воспитателя, педагог-психолог, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
За сложность контингента воспитанников в (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста), а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; • специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей 	Полугодие	0,5 б 1 б
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> • до 70% • свыше 70% 	Полугодие	0,5 б 1 б
Итого			2б
Педагог-психолог			
За сложность контингента воспитанников в (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста), а также превышения плановой наполняемости	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: <ul style="list-style-type: none"> в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении • 20%-39% • 40%-59% • 60% и более 	Полугодие	0,3 б 0,5 б 1 б

	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> • до 70% • свыше 70% 	Полугодие	0,5 б 1 б
Итого			2б
Помощник воспитателя			
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости.	Полугодие	1 б
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	Полугодие	1 б
Итого			2б
4 блок - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, помощник воспитателя, педагог-психолог, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Обеспечение высокой посещаемости	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Полугодие	0,5 б
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Полугодие	0,5 б
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	0,5 б

	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий • 1% • 2% • 3% и выше 	Полугодие	0,1 б 0,2 б 0,3 б 0,5 б
Итого			2б
Старшая медицинская сестра			
Обеспечение высокой посещаемости	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> • до 70% • свыше 70% 	Полугодие	1 б 2 б
	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) <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий • 1% • 2% • 5-10% 	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	Полугодие	2 б
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Полугодие	2 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	1,5б
	Итого		

Помощник воспитателя

Обеспечение высокой посещаемости	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> • до 70% • свыше 70% 	Полугодие	2 б 3 б
	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) <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий • 1% • 2% • 5-10% 	Полугодие	0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	3 б
Итого			7б

5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

Ведущий бухгалтер

За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	Полугодие	2 б
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Полугодие	2 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом).	Полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Полугодие	1б
Итого			7б

Специалист по закупкам

За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	Полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе.	Полугодие	2 б
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	Полугодие	2 б
	Эффективное использование современных технологий в работе.	Полугодие	1 б

Итого **7 б**

Заведующий хозяйством

За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Полугодие	1 б
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Полугодие	1 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Полугодие	1 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях	Полугодие	2 б
	Оперативность организации работ по устранению технических неполадок при возникновении, аварийных, чрезвычайных ситуаций	Полугодие	2 б

Итого **7 б**

Повар, кухонный рабочий

За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	1,5 б
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	Полугодие	2,5 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Полугодие	3 б

Итого **7 б**

Кладовщик

За качество воспитания, за создание	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Полугодие	3 б
--	---	-----------	-----

условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Полугодие	2 б
Итого			7 б
Дворник			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории детского сада. Своевременное обеспечение доступа к детскому саду воспитанников, педагогов и родителей в зимнее время.	Полугодие	4 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	Полугодие	1 б
Итого			7 б
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Полугодие	3 б
	Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	Полугодие	2 б
Итого			7 б
Сторож			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	Полугодие	3 б
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	Полугодие	2 б
Итого			7 б
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Полугодие	2 б
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Полугодие	2 б

здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний ,жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Полугодие	1 б
Итого			7 б
Кастелянша			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Полугодие	1 б
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Полугодие	2 б
Итого			7 б
Уборщик служебных помещений			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Полугодие	2 б
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Полугодие	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Полугодие	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Полугодие	1 б
Итого			7 б
Вахтер			
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Полугодие	2 б
Итого			7 б

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла

1 часть 24% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов воспитателей
и иных педагогических работников.

Расчет 2 часть –

13% часть стимулирующего фонда
Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим
работникам:
- при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге свыше 10 лет – 15%

Расчет балла

3 часть 13% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов воспитателей, помощников
воспитателя и иных педагогических работников.

Расчет балла

4 часть 25% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов воспитателей,
помощников воспитателя.

Расчет балла

5 часть 25% часть стимулирующего фонда
Общее количество баллов работников структурного
подразделения.

Стоимость 1 балла утверждается приказом директора.

3.4.Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
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;	3	Год

	наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)		
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5	Год
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5	Год
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6	Год
Итого:		19	
2.	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5	Год
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4	Год
Итого:		9	
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл;	5	Год

	20% - 2 балла; 30% - 5 балла		
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5	Год
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5	Год
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3	Год
Итого:		18	
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (<i>баллы могут суммироваться</i>)	9	Год
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (<i>по итогам отчетного года</i>)	5	Год
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (<i>баллы могут суммироваться</i>)	6	Год
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2	Год
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников:	2	Год

	со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл		
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2	Год
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов - 4 балла.	4	Год
	Итого:	30	
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5	Год
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3	Год
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла	3	Год
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4	Год
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4	Год
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл;	5	Год

20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов		
Итого:	24	
ВСЕГО:	100	

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

- 30 — 40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 41 — 50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 51 — 60 баллов - 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 61 — 69 баллов - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;
- 70 баллов и более - 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

IV. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения

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

- 4.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:
- заместителям директора по УВР, заведующему структурным подразделением, старшему воспитателю, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, структурного подразделения, обучающихся муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях – не более 5000 рублей;
 - заместителям директора по УВР, заведующему структурного подразделения, старшему воспитателю, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;
 - заведующему структурного подразделения, ведущему бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - не более 3000 рублей;
 - педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;
 - педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – не более 3000 рублей;
 - педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 3000 рублей;
 - педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;
 - педагогическим работникам за качественную реализацию адаптированных

- образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за использование в работе с детьми информационно-коммуникативных технологий - не более 1500 рублей;
- качественное выполнение обязанностей администратора АИС - не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 4000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку победителей и призеров очных предметных олимпиад - не более 2000 рублей ;
- педагогическим работникам за высокое качество организации и руководства школьным музеем «Поиск» – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество составления школьного расписания– не более 3000 рублей;
- редактору школьной газеты «Взгляд школьника» - не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- за высокое качество оформительской работы -не более 1500 руб;
- за поддержку молодых педагогических работников в течение первых трех лет преподавательской работы – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество)- не более 2000 рублей.
- за высокое качество организации информационной среды Учреждения, техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Онлайн т.д.- не более 5000 рублей;
- за своевременную и качественную сдачу отчетности, аналитической информации - не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по решению в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда - не более 2000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей администраторов АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО - не более 2000 рублей;
- за своевременное и качественное выполнение приказов и указаний администрации – не более 2000 рублей;
- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 3000 рублей;
- по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 2000 рублей;

- за организацию питания в школе- не более 3000 рублей.

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

4.4. Стимулирующие доплаты по результатам работы назначаются каждому работнику структурного подразделения и школы индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, предоставляемого заведующим структурного подразделения и зам. дир. по УВР.

Проект распределения стимулирующего фонда предоставляется директору учреждения в срок до 27 числа ежемесячно.

4.5. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в рублях и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год.

V. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премирование работников может производиться:

- по результатам их работы за месяц, за четверть, за квартал, за полугодие, за год.

5.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

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

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - не более 3000 рублей;

- высокие производственные достижения - не более 10000 рублей;

- за высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – не более 5000 рублей;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - не более 3000 рублей;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений - не более 2000 рублей;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 5000 рублей;

- качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника - не более 3000 рублей;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса - не более 2000 рублей;

- высокий уровень исполнительской дисциплины - не более 2000 рублей;

- неукоснительное соблюдение трудовой и общественной дисциплины - не более 3000 рублей;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - не более 3000 рублей;

- участие в подготовке открытых мероприятий на уровне учреждения - не более 2000 рублей;

- за качественную реализацию программы развития - не более 2000 рублей;

- за успешное выполнение плановых показателей - не более 3000 рублей.

5.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

5.6. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий и младший обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада за фактически отработанное время.

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

5.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области

VI. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому персоналу, и иным работникам

6.1. Работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

- Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

6.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется руководителем Учреждения и оформляется приказом.

6.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю Учреждения определяется Руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

Пронумеровано, пронумеровано, скреплено
печатью 65 (шестьдесят пять) листов

Директор ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск
О.А. Дунова

Председатель профсоюзного комитета
С.А. Писаров

