

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 11

им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича
городского округа Октябрьск Самарской области

Приложение №4 к Коллективному договору

Согласовано
с Управляющим советом Учреждения
Протокол № 3
от 12.01.2026 г.

Утверждаю
Директор Учреждения
О.А. Дунова
Приказ от 19.01.2026 г. № 205-о/д

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0143202573
от «19» 01 2026 г.

Консультант Г.А. Мусина
Г.А. Мусина

Изменения и дополнения к коллективному договору
на 2025-2028 годы

Положение

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

Принят
на общем собрании
работников
Учреждения
Протокол № 2
от "16" января 2026г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее – образовательная организация) определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, ориентировано на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта образовательной организации и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в образовательной организации.

Настоящее Положение утверждено с учетом мнения Управляющего совета и согласовано с представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

-Трудовым Кодексом Российской Федерации;
-Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

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

-Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями);

-Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

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

-Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 282-од от 02.05.2024г. «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления

стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

-Постановлением Правительства Самарской области от 26.08.2025г. №491 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Уставом ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск;

-Коллективным договором ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

-*оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

-*выплаты стимулирующего характера* – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

-*школа* – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Школа);

-*структурное подразделение* (СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад №10») – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования (далее – Структурное подразделение).

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации, вступивших в трудовые отношения с образовательной организацией, для которых работа в образовательной организации является основным местом, за исключением директора образовательной организации и работников, работающих по совместительству.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам образовательной организации за фактически отработанное время.

Работникам, отработавшим неполный период, выплаты за период начисляются пропорционально отработанному времени.

Расчет стимулирующей части оплаты труда производится в соответствии с методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Самарской области.

1.7. Выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

Выплаты осуществляются по балльной и суммовой системе.

Размер стимулирующих выплат работникам по балльной системе определяется по формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Сумма стимулирующего фонда работников за минусом фонда заведующего СП, директора и выслуги лет}}{\text{кол-во ставок согласно штатному расписанию работников}} \times \text{Кол-во баллов работника}$$

Выплаты работникам назначаются ежемесячно и производятся по результатам работы за период (месяц, год) и зависят от выполнения качественных и количественных критериев труда работников в соответствии с приложениями Положения.

Стимулирующие выплаты назначаются за конкретно выполненную работу.

1.8. Виды стимулирующих выплат работникам образовательной организации:

- стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (исчисляются в баллах);
- премии (исчисляются в рублях);
- ежемесячные надбавки за выслугу лет (исчисляются в рублях).
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) (исчисляется в рублях);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы (исчисляется в рублях);

1.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в размере:

- стаж работы от 3 до 10 лет - 0,5% от базовой части фонда оплаты труда педагога
- стаж работы от 10 и выше - 1% от базовой части фонда оплаты труда педагога.

1.10. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

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

1.11. Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам образовательной организации, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут носить разовый или периодический характер.

1.12. В случае образования экономии стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства могут быть направлены на выплату премии.

1.13. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам образовательной организации является приказ директора образовательной организации.

1.14. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах стимулирующей части, предусмотренной фондом оплаты труда соответствующего финансового года.

1.15. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.16. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

-на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору образовательной организации в размере не более 3 % от стимулирующего фонда образовательной организации;

-на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) работникам Структурного подразделения в размере 28,3 % фонда оплаты труда работников Структурного подразделения, осуществляющих образовательную деятельность (изменение процентного соотношения ФОТ осуществляется на основании постановления Правительства Самарской области) и 23,2 % фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за воспитанниками дошкольного возраста (изменение процентного соотношения ФОТ осуществляется на основании постановления Правительства Самарской области);

1.17. Стимулирующие выплаты директору образовательной организации должны производиться с учетом соблюдения предельного уровня соотношения заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательной организации, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 1:4.

1.18. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ОУ утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается Западным управлением МО СО

1.19. Все работники, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, не позднее 21 января текущего года, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Предоставление материалов по самоанализу результативности деятельности носит добровольный характер.

1.20. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками образовательной организации в виде портфолио с приложениями, где содержатся подтверждающие материалы, заверенные ответственными за информацию лицами.

1.21. В каждой структурной единице образовательной организации (Школа, Структурное подразделение) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности (Далее - основная экспертная комиссия).

Основные экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице образовательной организации состоят из работников этой единицы. Основные экспертные комиссии избираются общим собранием работников сроком на 1 (один) год в количестве не менее 3-5 человек, в каждой структурной единице образовательной организации. Персональный состав каждой основной экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом образовательной организации.

Для оценки эффективности деятельности членов основной экспертной комиссии выбираются дополнительные экспертные комиссии в количестве 2 человек из числа работников не входящих в основную экспертную комиссию. Дополнительные экспертные комиссии избираются общим собранием работников сроком на 1 (один) год, в каждой структурной единице образовательной организации. Персональный состав каждой дополнительной экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом образовательной организации.

Экспертные комиссии осуществляют свою деятельность в течение 3-х дней.

Экспертные комиссии проводят оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 25 января текущего года предоставляют директору образовательной организации материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

1.22. Протокол заседания экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников структурной единицы содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших в заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);

- подписи членов комиссии, участвовавших в заседании.

1.23. В течение 3-х дней со дня получения протоколов заседаний экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников каждой структурной единицы, но не позднее 25 января текущего года директор образовательной организации предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности деятельности работников.

1.24. Управляющий совет не позднее 3-х дней со дня получения протоколов заседаний экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников каждой структурной единицы, но не позднее 28 января рассматривает и согласовывает представленную директором образовательной организации аналитическую информацию об эффективности деятельности работников.

1.25. Директор образовательной организации на основании протокола Управляющего совета не позднее 28 января текущего года издает приказ об утверждении работникам образовательной организации стимулирующих баллов за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2. Порядок полного (или частичного) прекращения стимулирующих выплат

2.1. Назначенные работникам образовательной организации стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора образовательной организации в

следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности за:
 - ✓ нарушения правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
 - ✓ нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
 - ✓ невыполнение приказов, распоряжений образовательной организации;
- перевод работника на другую должность (профессию).

2.3. Возможность расширенного толкования перечня оснований для полного или частичного лишения стимулирующих выплат исключена.

Решение о лишении или снижении стимулирующих выплат принимается директором образовательной организации и закрепляется приказом.

3. Порядок разрешения споров, связанных со стимулирующими выплатами

3.1. Работник может обратиться в Управляющий совет образовательной организации и/или представительный орган работников за разъяснениями или с предложениями по внесению изменений в перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательной организации.

3.2. Разрешение споров по вопросам снижения или лишения стимулирующих выплат производится по результатам совместных консультаций директора образовательной организации с уполномоченным представителем работников по ходатайству последнего. Окончательное решение принимается на конфликтной комиссии.

3.3. Заявления от работников о несогласии с решением о лишении или снижении стимулирующих выплат принимаются в конфликтную комиссию в 3-дневный срок после издания распорядительного документа.

4. Стимулирующие выплаты работникам Школы

4.1 Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

Стимулирующий фонд распределяется среди работников Школы по суммовому и балльному принципу.

4.2. Стимулирующий фонд Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, распределяется следующим образом:

- педагогические работники – 70% от стимулирующего фонда оплаты труда;
- административно-хозяйственный персонал, непедagogические работники – 30 % от стимулирующего фонда оплаты труда.

Данное процентное соотношение может пересматриваться и регулироваться приказом директора 1 раз в год (январь текущего года), в зависимости от количества работников по категориям, претендующим на распределение стимулирующих выплат.

4.3. Количество баллов работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора образовательной организации.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

4.5. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников

Школы:

-педагогическим работникам, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению;

-административно-хозяйственному персоналу, непедagogическим работникам, устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. Эффективность (качество) труда заместителей директора образовательной организации оценивается путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4.7. Критерии эффективности труда заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора образовательной организации, регламентируемых текущим постановлением министерства образования и науки Самарской области:

-заместитель директора по УВР - приложение № 3 к настоящему Положению;

4.8. Премии и иные поощрительные выплаты заместителям директора образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации.

4.9. Количество баллов работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются приказом образовательной организации один раз в год (в январе) на период с 01 января по 31 декабря текущего года.

4.10. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения этих стимулирующих выплат.

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

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

5.1.1. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемых министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех

типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте суммируются.

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

5.1.3. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) (исчисляются в рублях);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы (исчисляются в рублях).;
- стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (исчисляются в баллах);
- премии (исчисляются в рублях).
- ежемесячные надбавки за выслугу лет (исчисляются в рублях).

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

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

5.1.5. 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.

5.1.6. 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.

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

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

5.2.2. 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.

5.2.3. 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.

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

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

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

5.2.7. 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.

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

5.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

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

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

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

5.2.11. 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 21 января текущего года.

5.2.12. 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 января текущего года.

5.2.13. Директор направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения.

5.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 28 января текущего года.

5.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом не позднее 28 января текущего года издаёт приказ об утверждении работникам структурного подразделения стимулирующих баллов за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5.2.16. Установленные работникам стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах и устанавливаются работникам сроком на один год.

**5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников
СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»**

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (балл)	Сроки оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет 	1	Календарный год
	Итого по п.1	1	
2.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.1.	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) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровнях 	0,5 1 2	Календарный год
2.2.	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 	1 1,5 2	Календарный год
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90%-1 91%-100%-3	Календарный год

2.4.	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	Свыше 33%- 1	Календарный год
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • всероссийский уровень 	1 2 3	Календарный год
2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровня 	1 2 3	Календарный год
2.7.	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) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровнях 	1 2 2,5	Календарный год
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском и международном уровнях 	1 1,5 2	Календарный год
2.9.	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 	1 2 2,5	
	Итого по п.2	24	
	Итого баллов	25	

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

инструктора физической культуры, музыкального руководителя:

1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (балл)	Сроки оценивания
1.1.	<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 	<p>0,5 0,8 1</p>	<p>Календарный год</p>
1.2.	<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>	<p>75%-79% - 0,5 80%-89% - 0,8 90% и более -1</p>	<p>Календарный год</p>
1.3.	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>1</p>	<p>Календарный год</p>
1.4.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса</p>	<p>0,5</p>	<p>Календарный год</p>
1.5.	<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>	<p>до 20% -0,3 свыше20% - 0,5</p>	<p>Календарный год</p>
1.6.	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)</p>	<p>до 70%-0,5 свыше 70%-1</p>	<p>Календарный год</p>
	Итого по п.1	<p>5</p>	

2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	2 2,5 3	Календарный год
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе 	2 2,5 3	Календарный год
2.3.	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) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа» • на областном уровне • на всероссийском уровне 	0,5 1 2	Календарный год
	Итого по п.2	12,5	
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	0,5	Календарный год
	Итого по п.3	0,5	
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	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 областном уровне 	0,5 1	Календарный год

4.2.	<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 	0,5 1 2	Календарный год
4.3.	<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, региона • на всероссийском и международном уровнях 	0,2 0,3 0,5	Календарный год
4.4.	<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 	1 1,5 2	Календарный год
4.5.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	1	Календарный год
	Итого по п.4	6,5	
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса</p>	2	Календарный год
5.2.	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</p>	1	Календарный год
5.3.	<p>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</p>	1	Календарный

			год
5.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	Календарный год
	Итого по п.5	5	

	Итого баллов	29,5	
--	--------------	------	--

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (балл)	Сроки оценивания
-------	--	-------------------------	------------------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в когнитивной сфере • в эмоционально-волевой сфере • в общении 	<p>20%-39%- 0,5 40%-59%-1 60%и более-1,5</p>	Календарный год
1.2.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу); • создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; • создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического 	<p>2 3 3,5</p>	Календарный год

	здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.		
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	0,5 1 1,5	Календарный год
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень 	1 2	Календарный год
1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60%-0,2 61%-75%-0,5 76%-85%-0,8 Свыше 85%-1	Календарный год
1.6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60%-0,2 61%-75%-0,5 76%-85%-0,8 Свыше 85%-1	Календарный год
	Итого по п. 1.	10,5	
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	0,5	Календарный год
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет 	0,5	Календарный год

	Итого по п.2	1	
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	<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 	<p>0,5 0,8 1</p>	Календарный год
3.2.	<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 	<p>1 2 3</p>	Календарный год
3.3.	<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>1 2 3</p>	Календарный год
3.4.	<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>1 2 3</p>	Календарный год
3.5.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>1 2 3</p>	Календарный год

3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: <ul style="list-style-type: none"> • учебно-методические материалы; • методические рекомендации; • методическое пособие. 	1 2 3	Календарный год
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%-1 5%-10%-1,5 Более 10%-2	Календарный год
	Итого по п.3	18	
	Итого баллов	29,5	

5.3.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (балл)	Сроки оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		Календарный год
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): <ul style="list-style-type: none"> • по разделу «звукопроизношение» • по разделу «развитие фонематических процессов» • по разделу «развитие слоговой структуры слова» • по разделу «развитие лексического строя речи» • по разделу «развитие грамматического строя речи» 	20%-39%- 1 40%-59%-1,5 60% и более-2	Календарный год

	<ul style="list-style-type: none"> по разделу «развитие связной речи» 		
1.1.2.	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</p> <ul style="list-style-type: none"> по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 	20%-39%- 0,5 40%-59%-1 60% и более-1,5	Календарный год
1.1.3.	<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"> по разделу «звукопроизношение»20%-29% по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» 	10%-19%-0,5 20%-29%-1 30% и более-1,5	Календарный год
1.2.	<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 	1 2 3	Календарный год
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55%-60%-0,2 61%-75%-0,3 76%-85%-0,5 свыше 85%-0,8	Календарный год
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55%-60%-0,2 61%-75%-0,3 76%-85%-0,5 свыше 85%-0,8	Календарный год
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса <ul style="list-style-type: none"> Да Нет 	0,5	Календарный год
	Итого по п.1.	9,3	

2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом <ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет 	0,5	Календарный год
	Итого по п.2	0,5	
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	1 2 3	Календарный год
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5	Календарный год
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО • окружной уровень • региональный уровень 	1 2 2,5	Календарный год
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО, муниципалитета • окружной уровень • региональный уровень 	1 2 3	Календарный год
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях <ul style="list-style-type: none"> • уровень ОО, муниципалитета 	0,5 1 1,5 2	Календарный год

	<ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного округа • региональный уровень • всероссийский и международный 		
3.6.	<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>1 2 3</p>	Календарный год
3.7.	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</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 	<p>1 2 3 4</p>	Календарный год
	Итого по п.3	18	
	Итого баллов	27,8	
5.3.4.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования:			
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (балл)	Сроки оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-1 75%-79%-1,5 80% и более-2	Календарный год

1.2.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: <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 (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) 	1 1 1 1 1	Календарный год
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1	Календарный год
1.4.	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%-1 80% и более - 2	Календарный год
Итого по п.1.		9	
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • на уровне «образовательного округа, муниципалитета • региональный уровень • всероссийский уровень 	0,5 1 1,5	Календарный год
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших	до 5%-0,2 5-10%-0,5 10-15%-0,8 свыше 15%-1	Календарный год

	участие в мероприятиях, на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • ОО; • муниципалитета, • образовательного округа; • региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)		
2.3.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	0,5 1 1,5	Календарный год
	Итого по п.2	8,5	
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	до 5%-0,2 5-10%-0,5 10-15%-0,8	Календарный год
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • сайт ОО • сайт Навигатор • социальные сети • средства массовой информации 	0,5 1 1,5 2	Календарный год
	Итого по п.3	5,8	
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • ОО • окружной уровень • региональный уровень 	0,5 1 1,5	Календарный год

4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, • уровень ОО • окружной уровень • региональный уровень на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	0,5 1 1,5 2	Календарный год
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1	Календарный год
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • окружной уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	0,5 1 1,5	Календарный год
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, уровень ОО • окружной уровень • региональный уровень 	0,5 1 1,5	Календарный год
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	Календарный год
	Итого по п.4	16	
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%-0,5 свыше 50%-1	Календарный год
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5	Календарный год

5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5	Календарный год
	Итого по п.5	2	
	Итого баллов	41,3	

5.3.5.Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного персонала:

	Старшая медицинская сестра		
--	-----------------------------------	--	--

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	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% 	0,5 1	Календарный год
2.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий • 1% • 2% • 5-10% 	0,2 0,5 0,8 1	Календарный год
3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5	Календарный год
4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5	Календарный год
5.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1	Календарный год
	Итого баллов	4	
	Заведующий хозяйством		

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
-------	----------	------------------------	------------------

1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1	Календарный год
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1	Календарный год
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	1	Календарный год
4.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной, электробезопасности в помещениях	1	Календарный год
5.	Оперативность организации работ по устранению технических неполадок при возникновении, аварийных, чрезвычайных ситуаций	1	Календарный год
	Итого баллов	5	
	Бухгалтер		

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Своевременное и качественное оформление отчетной и архивной документации	1	Календарный год
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности	1	Календарный год
3.	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Специалист по закупкам		

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	0,5	Календарный год
2.	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе.	0,5	Календарный год
3.	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	0,5	Календарный год

4.	Эффективное использование современных технологий в работе.	0,5	Календарный год
	Итого баллов	2	
	Делопроизводитель		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	1	Календарный год
2.	Качественное выполнение работы по ведению системы АСУ РСО	1	Календарный год
3.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Кладовщик		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	1	Календарный год
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1	Календарный год
3.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Повар, кухонный рабочий		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1	Календарный год
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	1	Календарный год

3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Помощник воспитателя		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	Календарный год
2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы)	до 70%-0,5 свыше 70%-1	Календарный год
3.	Сложность работы с детьми разного возраста	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	1	Календарный год
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	1	Календарный год
3.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Уборщик служебных помещений		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	0,5	Календарный год
2.	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	0,5	Календарный год

3.	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.	1,5	Календарный год
4.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	0,5	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1	Календарный год
2.	Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	1	Календарный год
3.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Вахтер		

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1,5	Календарный год
2.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	1,5	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Дворник		

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников

№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
			31

1.	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории детского сада. Своевременное обеспечение доступа к детскому саду воспитанников, педагогов и родителей в зимнее время.	1	Календарный год
2.	Бережное отношение к сохранности уборочного инвентаря	1	Календарный год
3.	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	1	Календарный год
	Итого баллов	3	
	Сторож		
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников			
№ п/п	КРИТЕРИИ	Вид оценивания (баллы)	Сроки оценивания
1.	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	1	Календарный год
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1	Календарный год
3.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	1	Календарный год
	Итого баллов	3	

**5.4. Критерии и показатели результативности качества работы
(эффективность труда) 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; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения – 2 балла <i>Баллы могут суммироваться</i>	3	Год
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% – 79% от общего числа родителей – 2 балла; 80% – 89% – 3 балла; 90% и более – 5 баллов	5	Год
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% – 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% – 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 5 баллов	5	Год
1.4.	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного	5	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень – 3 балла высокий уровень – 5 баллов		
	Итого:	18	
2.	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% – 1 балл; 10% – 15% – 2 балла; 16% – 24% – 3 балла; более 24% – 5 баллов	5	Год
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	6	Год
2.3	Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3	Год
	Итого:	14	

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 5 баллов	5	Год
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5	Год
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 5 баллов	5	Год
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса – 3 балла	3	Год
Итого:		18	
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной)	9	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	площадки признаны эффективными (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>		
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	5	Год
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне и выше – 3 балла Баллы могут суммироваться	6	Год
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла	4	Год
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 2 балла	2	Год
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 – 3 студента – 2 балла;	4	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	4 и более студентов – 4 балла		
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей – 1 балл 81-100% родителей – 3 балла	3	Год
	Итого:	33	
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 5 баллов <i>При наличии подтверждающих документов</i>	5	Год
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% – 1 балл; более 50% – 3 балла	3	Год
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 – 19% – 1 балл; 20 – 29% – 2 балла; 30% и более – 3 балла	3	Год
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной	3	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл <i>Баллы могут суммироваться</i>		
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% – 100% – 3 балла	3	Год
	Итого:	17	
	ВСЕГО:	100	

Заведующему СП устанавливается надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) заведующего структурным подразделением:

30 — 40,5 баллов – 0,25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;

41 — 50,5 баллов – 0,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;

51 — 60,5 баллов - 1 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;

61 — 69,5 баллов – 1,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;

70 баллов и более - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Премирование осуществляется в пределах экономии стимулирующей части ФОТ.

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;

- за участие в конкурсах профессионального мастерства;

- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;

- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности

учреждения;

- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество);

- за выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах деструктивного поведения;

- праздничным датам (8 марта, День учителя, Новый год) и юбилейным датам; другие выплаты.

6.3. Основание для премирования и размер премии устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск

6.4. По основаниям, указанным в п. 6.2. может распределяться экономия из базовой части ФОТ.

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

7.1. 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.

7.2. 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).

7.3. 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.

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

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

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

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2025 г.

8.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников образовательной организации с учетом мнения Управляющего совета, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом директора образовательной организации.

8.3. С настоящим Положением должны быть ознакомлены все работники образовательной организации. При приеме на работу (до подписания

трудового договора) секретарь руководителя обязан ознакомить работника с настоящим Положением под роспись. Текст данного Положения размещается на сайте образовательной организации.

8.4. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.6.2. настоящего Положения.

8.5. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

8.6. По всем остальным вопросам по оплате труда работников образовательной организации, не урегулированных настоящим Положением, директор образовательной организации и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

*Приложение №1
к Положению о распределении
стимулирующей части
фонда оплаты труда*

**Лист результативности деятельности педагогических
работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

Ф.И.О. _____

Предмет _____

Классное руководство _____

Дата подачи .01.2025 г.

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	Примечания
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 б. <i>На основании отчета зам. директора по УВР</i>		

1.2.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	0,5 б. <i>На основании результатов ОГЭ</i>		
1.3	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ/ ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 б. <i>На основании результатов ОГЭ и отчета АСУ РСО «Итоги успеваемости класса за учебный период»</i>		
1.4.	Соответствие выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО	0,5 б. <i>На основании выбора предметов в ОУ и выбранного профиля в 10 классе/справок из СПО</i>		
1.5.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	Преодолели 100% обучающихся – 0,5 б. <i>На основании результатов ЕГЭ</i>		
1.6.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по предмету(-ам) по выбору (получившие не менее 70 баллов), составляет 100%	Наличие – 0, 5 б. <i>На основании результатов ЕГЭ</i>		

1.7.	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации высокие баллы, в классах, в которых преподаёт педагог: количество выпускников, получивших на итоговой аттестации по математике, русскому языку, физике, химии, английскому языку, обществознанию, истории, биологии, информатике, литературе – 60 и более баллов.	За каждого обучающегося – 0,5 б. <i>На основании результатов ЕГЭ</i>		
ИТОГО		3,5 б.		
Организация воспитательной работы и деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся				
1.8.	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 РДДМ (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечение преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированных показателей - школьный уровень	0,5б. 1 б.		

	- окружной уровень			
1.9.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5 б.		
1.10.	Доля обучающихся, занимающихся о объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся класса <i>-на уровне установленных значений</i> <i>-выше уровня установленных значений</i>	0,5 б. 1 б.		

1.11.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей обучающихся, в общей численности обучающихся класса -до25% -26%- 29% -30% и более	0,5 б. 1 б. 2 б.		
ИТОГО		4,5 б		
Организация профилактической работы				
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5 б.		
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	0,5 б.		

1.14.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функцию классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях</p> <p>- победы на <i>муниципальном, окружном уровнях</i>;</p> <p>- победы на <i>региональном, всероссийском уровнях</i>;</p> <p>- призовые места на <i>муниципальном, окружном уровнях</i>;</p> <p>- призовые места на <i>региональном, всероссийском уровнях</i>;</p>	<p>0,5б.</p> <p>1б.</p> <p>1,5б.</p> <p>2б.</p>		
1.15.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.</p>	<p>Отсутствие жалоб – 0,5 б.</p> <p><i>На основании справки-подтверждения директора</i></p>		
ИТОГО		3,5 б.		

II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

2.1.	<p>Наличие победителей или призеров (обучающихся и(или команд) предметных олимпиад, направленных на развитие интеллектуальных способностей обучающихся (кроме всероссийской олимпиады школьников), входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе (В том числе «ЯКласс, «Познание и творчество», «Учи.ги» и другие)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне; - на региональном и всероссийском уровнях 	<p>1б; 1,5 б.</p>		
2.2.	<p>Наличие победителей или призеров (обучающихся и(или команд), подготовленных учителем, спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.(в том числе патриотической, экологической и др. направленностей), входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня), организованных на</p>	<p><i>Не более трех самого высокого уровня Для учителей физической культуры учитывать количество спортивных соревнований</i></p>		

	<p>бесплатной основе.</p> <ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне - на окружном уровне -на региональном и всероссийском уровнях 	<p>0,5 б;</p> <p>1 б;</p> <p>1.5 б.</p>		
2.3.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами Всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на окружном уровне - на региональном уровне 	<p>1 б;</p> <p>1.5 б.</p>		
2.4.	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные Проекты</p>	<p>1 б.</p>		
2.5.	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения</p>	<p>0,5 б,</p>		

	«Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику (в т.ч. «Абилимпикс», «Профессионалы в категории «Юниор»)	<i>На основании подтверждающих документов</i>		
2.6.	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, прошедших профориентационную диагностику и получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории (индивидуального учебного плана) в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов	0,5 б.		
ИТОГО		6,5 б.		

III. 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	0,5 б.	
3.2.	Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа») -от 50% до 80% - от 81%	0,5 б. 1 б.	
ИТОГО		1,5 б	

IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1.	<p>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</p> <p>-на <i>окружном уровне</i>; -на <i>региональном уровне</i></p>			
		1 б.		
		1.5 б.		
4.2.	<p>Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>-победитель <i>на окружном уровне</i>;</p> <p>-призер <i>на окружном уровне</i>;</p> <p>-лауреат, дипломант, обладатель <i>специального приза, благодарственного письма на окружном уровне</i>;</p> <p>- участник <i>на окружном уровне</i></p>	2 б.		
		1.5 б		
		1б.		
		0.5 б		
ИТОГО		3,5 б		

V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1.	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>90 – 100%</p> <p><i>% охвата детей в классе</i></p>	0,5 б.		
5.2.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p>	<p>Отсутствие – 0.5 б.</p> <p><i>На основании справки ответственного по охране труда</i></p>		
5.3.	<p>Положительная динамика доли обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов</p>	<p>0.5 б.</p> <p><i>Приложить сводную таблицу по классу</i></p>		

5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 0.5 б <i>На основании справки зам. директора по УВР</i>		
ИТОГО		2 б.		
ИТОГО ПО ЛИСТУ ОЦЕНИВАНИЯ		25 баллов		

Критерии и показатели оценки результативности деятельности непедагогических работников

Лист результативности деятельности непедагогических работников

ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск
ФИО _____

Должность: Начальник планово-экономического отдела

Дата подачи _____ 01.202_ г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых Ресурсов	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, обучающихся	год	2 б.	
		2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	2 б.	
		3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей		Отсутствие – 2б. наличие – 0б.	

		4. Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы			
		5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	год	2 б.	
		ИТОГО		8 баллов	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: /____ФИО____/

Ознакомлен: _____

**Лист результативности деятельности непедагогических работников
ГБОУСОШ№11 г.о. Октябрьск:**

ФИО _____

Должность: *Заведующий хозяйством* _

Дата подачи _____ 01.202__ г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	год	1,5 б.	
		2.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	год	1.5 б.	
		3.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	год	3 б.	
		4.Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	год	3 б.	

ИТОГО:	9 баллов	
---------------	-----------------	--

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: /___ФИО___/

Ознакомлен: _____

**Лист результативности деятельности непедагогических работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск :**

ФИО _____

Должность: *Секретарь*

Дата подачи _____ **01.202** г.

№	Основание для назначения стимулирующих Выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов
1.	Позитивные результаты ведения делопроизводства	1. Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	год	1 б.	
		2. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	год	1 б.	
		3. Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	год	1 б.	
	ИТОГО			3 б.	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: _____ /

_____ **ФИО** /

Ознакомлен: _____

**Лист результативности деятельности непедагогических работников
ГБОУ СОШ№11 г.о. Октябрьск :**

ФИО _____

Должность: *Бухгалтер* _____

Дата подачи _____ 01.202 г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Освоение и внедрение новых электронных программ, сайтов	год	2 б	
		2.Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	год	2 б	
		3.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	год	1 б	
		4.Качественное ведение документации	год	1 б	
		5.Своевременная регистрация договоров на поставку товаров , работ, услуг в органах казначейства исполнения бюджета	год	1 б	
		6.Итоги проверок внешних контролирурующих органов: -снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом; -отсутствие замечаний	год	0,5б 1 б	

ИТОГО	8 баллов	
--------------	-----------------	--

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: _____ /

ФИО_ /

Ознакомлен: _____

**Лист результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу
ГБОУ СОШ№11 г.о. Октябрьск :**

ФИО _____

Должность: *Сторож* _____

Дата подачи 01.202 г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	год	1.5 б.	
		2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	год	1.5 б.	
ИТОГО				3 б.	
Всего баллов: Проверил: Председатель комиссии: _____ / ___ ФИО ___ / Ознакомлен: _____					

**Лист результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск :**

ФИО _____

Должность: *Уборщик служебных помещений*

Дата подачи _____ **01.202** г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1.Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	год	3 б.	
		2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	год	3 б.	
			ИТОГО:	6 баллов	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: _____ /

ФИО /

Ознакомлен: _____

**Карта результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО _____

Должность: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Дата подачи _____ **01.202** г.

№	Основание назначения стимулирующих Выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	год	1,5 б.	
		2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	год	1.5 б.	
ИТОГО				3 балла	

Проверил:

Председатель комиссии:

/____ ФИО ____/ **Ознакомлен:** _____

**Карта результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

Должность: **гардеробщик**

Дата подачи _____ **01.20** г.

№	Основание для назначения стимулирующих Выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1. Обеспечение сохранности личной собственности обучающихся	год	1,5 б.	
		2. Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	год	1,5 б.	
ИТОГО				3 балла	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии:

/____ ФИО ____/ **Ознакомлен:** _____

**Карта результативности деятельности непедагогических работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО _____

Должность: библиотекарь

Дата подачи _____ 01.202__ г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Позитивные результаты привлечения учащихся систематическому чтению литературы	1.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	год	0,5 б.	
		2.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	год	0,5 б.	
		3.Проведение культурно-массовых мероприятий	год	0,5 б.	
2.	Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	1.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	год	1 б.	
		2.Сохранность библиотечного фонда	год	0,5 б.	
ИТОГО				3 балла	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель

комиссии:

/____ ФИО ____/ **Ознакомлен:** _____

**Карта результативности деятельности педагогических работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО _____

Должность: педагог-психолог

Дата подачи _____ 01.202 _____ г.

№	Основание для назначения стимулирующих Выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Показатели эффективности и результативности деятельности	1.Проведение диагностических исследований обучающихся	год	0,5 б.	
		2.Проведение мероприятий (беседы, классные часы, лекции, тренинги и т.д.	год	0,5 б.	
		3.Проведение индивидуальных консультаций с родителями, обучающимися	год	0,5 б.	
		4.Коррекционно-психологическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	год	0,5 б.	
		5.Охват обучающихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН,ПДН, «группы риска»различными видами психологической помощи(психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция и т.д.)	год	0,5 б.	
		6.Выступление на родительских собраниях, круглых столах, педагогических советах, городских мероприятиях	год	0,5 б.	
ИТОГО:				3 балла	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: _____ /____ ФИО ____/

Ознакомлен: _____

**Карта результативности деятельности педагогических работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО _____

**Должность: педагог
дополнительного образования**

Дата подачи _____ **01.202** г.

№	Основание для назначения стимулирующих Выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Результаты участия обучающихся(команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д	год	0,5 б.	
		2. Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течении учебного года не менее 90 %	год	0,5 б.	
		3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	год	0,5 б.	
ИТОГО:				1,5 балла	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: _____ /____ ФИО ____/

Ознакомлен: _____

**Карта результативности деятельности педагогических работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО _____

Должность: учитель-дефектолог

Дата подачи _____ 01.202__ г.

№	Основание для назначения стимулирующих Выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	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	год	1 б.	
2	Участие в реализации программ по социализации обучающихся	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	год	1 б.	
ИТОГО:				2 балла	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии: _____ / ___ ФИО ___ /

Ознакомлен: _____

**Карта результативности деятельности педагогических работников
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО _____

Должность: учитель-логопед

Дата подачи _____ **01.202** г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК(по результатам на первую последнюю дату отчетного периода): Учителя - логопеда(сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, ТНР, РАС, УО независимо от уровня)	- 20%-39%- 0,5 б - 40%-59%- 0,8 б - 60% и более- 1 б	год	16	
2	Число обучающихся с ОВЗ и индивидуальностью , подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (- окружной уровень-0,5 б -региональный уровень, всероссийский уровень- 1 б	год	16	

	наличие грамот, дипломов) в зависимости от уровня				
3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы и консультационной помощи, от общего числа обратившихся(наличие аналитической справки)	- 55%-60%- 0,5 б - 61%-75%- 1б - 76%-85%- 1.5 б	год	1,5 б	
4	Наличие у специалиста общедоступного , обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	- да- 0,5 б - нет- 0б	год	0,5 б	
5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	- да- 1б - нет- 0 б	год	1б	
6	Результаты участия педагога в конкурсе профессионального мастерства(наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель(в зависимости от уровня)	- окружной уровень- 0,5 б - региональный уровень- 0,8 б - всероссийский уровень- 1б	год	1б	
ИТОГО				6баллов	

Всего баллов:

Проверил:

Председатель комиссии:

/___ ФИО ___/ **Ознакомлен:** _____

**Критерии и показатели оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по учебно- воспитательной работе**

ФИО _____

Дата подачи _____ 01.202__г.

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка	Подпись эксперта
1.	Эффективность качества процесса обучения			
1.1.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР:	0,5 б.		
1.2.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100%	0.5 б.		
1.3.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 16- 19 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: -80% -100%	0,5 б. 1 б.		
1.4	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		

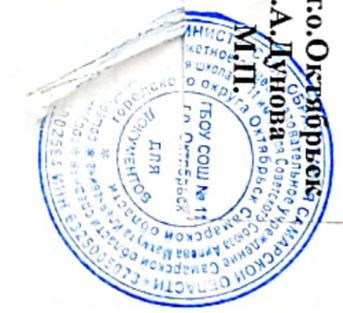
1.5	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: -95%-99% -100%	0,5 б. 1 б.		
1.6.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	0,5 б.		
1.7.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам и предметам по выбору 100%	0,5 б.		
1.8.	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 МОиНСО на текущий период -выше	0,5 б 1б		
1.9.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: -на окружном уровне: -1-2 человека -3 и более человек -на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период): 1-2 человека -3 и более человек -на всероссийском или международном уровнях	0,5 б. 1 б. 1.5б. 2 б. 3 б.		
1.10.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: -10% - 20% 21% и более	0.5 б. 1 б.		
1.11.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: -1 и более -положительная динамика (баллы не суммируются)	0.5 б 1 б.		

	соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл			
1.12.	Доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся 7-11 классов - от 5%-10% -более 10%	0,5 б. 1 б.		
Итого		13 баллов		
2.	Создание условий в учреждении для достижения результатов			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: -на уровне образовательного округа (муниципалитета) -на региональном уровне -на российском или международном уровнях – 1,5 балла оценивается по наивысшему баллу)	0,5 б. 1 б. 1.5 б.		
2.2.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки	0,5 б		
2.5.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	0,5 б.		

2.9.	<p>Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> -участие на уровне «образовательного округа» -наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» -участие на областном уровне -наличие победителей на областном уровне 	<p>0,5 б.</p> <p>1 б.</p> <p>1.5 б.</p> <p>2 б.</p>		
2.10.	<p>Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации):</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период – 2 балла</p>	0,5 б.		
Итого:		5 баллов		
ВСЕГО:		18,5 баллов		

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
74 (семьдесят четыре)
цифрами прописью

Директор ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск
О.А. Лунова
«14» января 2025 г.



Председатели ШК
[Signature]