

Принято:
на Общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 22 г.о. Чапаевск
_____ Н.Н.Шевякова

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ № 22
г.о. Чапаевск
_____ М.Ю.Уваровский

« 30 » 08 20 24 г.

приказ № 184 –од от «30» 08 2024 г.



Подписан: Уваровский М.Ю.
DN: C=RU, O=ГБОУ СОШ №22
г.о.Чапаевск, CN=Уваровский
М.Ю.,
E=school22_chp@samara.edu.ru
Дата: 2024.08.30 15:55:14+04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №22 городского округа Чапаевск
Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальному стимулированию (Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 22 городского округа Чапаевск Самарской области (Учреждение) создано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ
- Закона РФ «Об образовании»;
- Устава ГБОУ СОШ № 22 г.о. Чапаевск;
- Коллективного договора ГБОУ СОШ № 22 г.о. Чапаевск;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области
- Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении

изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;

- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 5 июля 2017 г. N 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы

- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»

- Постановления Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006н № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»

- Постановления Правительства Самарской области от 22.05.2019г № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждения порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»

- Постановления Правительства Российской Федерации от 01.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»

- Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617

Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников Учреждения и качества образования.

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива при согласовании с Управляющим Советом, Профсоюзным комитетом.

Положение распространяется на всех работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы (раздел I) и структурных подразделений – «детский сад №26 «Золотой улей», «детский сад №28 «Елочка» (раздел II), ДЮСШ №1 (раздел III).

Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники общеобразовательного учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники финансово-экономического отдела, технический персонал.

Размер доплат и надбавок работникам определяется ОУ самостоятельно и в пределах фонда

оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника.

Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам ОУ приказом директора с указанием срока их применения.

ОУ гарантирует выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной законодательством, работникам, выполняющим норму труда и отработавшим норму времени за этот период.

Отдельным категориям работников, месячная заработная плата которых не достигает минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, Учреждение гарантирует ее доведение за счет покрытия недостающей части.

РАЗДЕЛ 1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО, ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{T} + \text{У},$$

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

T – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации

от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- специального фонда оплаты труда работников, который включает: доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: за проверку тетрадей и письменных работ – от 3% до 10 %; заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – 200 рублей; доплата за руководство школьным методическим объединением – 300 рублей
- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- другие дополнительные виды работ;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук (коэффициент 1,2), почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки (коэффициент 1.1);
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (размер устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации);
- доплата за руководство городским/окружным методическим объединением – 500 рублей
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3) Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- от 5 лет до 10 лет – 1%
- от 10 лет до 20 лет – 1,5%
- свыше 20 лет – 2%;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- коэффициент 1,1 от базовой зарплаты учителя за I категорию;
- коэффициент 1,2 от базовой зарплаты учителя за высшую категорию.

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

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 общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

3.1) 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 № 225 «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.

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_n = БЧ_n + СП_n + СТ_n,$$

где $ЗП_n$ – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_n$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_n = C_{ni} \times K_{нк} \times K_{пр} \times H \times U_n \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times U_n \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ

начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.;

K_{mk} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

- 9,00 – до 2 человек в классах-комплектах;
- 4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;
- 2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;
- 1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;
- 1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;
- 1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах;
- i – наименование соответствующей образовательной программы;

K_{pr} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения в размере не менее 1,3 (далее – коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

N – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

U_n – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

K_{gr} – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса:

- на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология):

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы;

- на группы при проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

3,0 – 1-8 человек;

2,0 – 9-12 человек;

1,5 – 13-16 человек;

1,2 – 17-20 человек;

1,0 – 21-25 человек.

S_{ki} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$СП_n$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_n = ((БЧ_n \times K_{зн}) - БЧ_n) + ((БЧ_n \times K_{нм}) - БЧ_n) + Д,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

$K_{\text{нм}}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_{\text{п}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{\text{п}} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧ_{\text{п}} \times K_{\text{кв}}) - БЧ_{\text{п}},$$

где $K_{\text{кв}}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{р}} = БЧ_{\text{р}} + СЧ_{\text{р}} + СТ_{\text{р}},$$

где $ЗП_{\text{р}}$ – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{\text{п}}$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{р}} = ЗП_{\text{пср}} \times K_{\text{р}} + Ч_{\text{р}},$$

где $ЗП_{\text{пср}}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

$K_{\text{р}}$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2;

4-я группа – 1,1;

$Ч_p$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

M – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

$СТ_p$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_p = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

6. Заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СТ_{зг},$$

где $ЗП_{зг}$ – заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующем размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

$П$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заработная плата заместителей руководителя,

начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, размер которого устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела.

7. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

8. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

9. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

11. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения 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 направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

12. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

13. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

15. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, начальника финансово-экономического отдела и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008

№ 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».

16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

17. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

1. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

1.1 Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы направляется на оплату учебной нагрузки, согласно учебного плана и включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- оплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ)

Оплата труда административно-хозяйственного персонала осуществляется на основании штатного расписания. Штатное расписание составляется и утверждается руководителем ОУ в пределах базовой части ФОТ.

Доплаты из специального фонда компенсационного характера осуществляются согласно пункта 2 раздела I настоящего Положения.

3. ДОПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ И РАБОТНИКАМ АХП КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- иные обязательные выплаты педагогическим работникам из специального фонда ФОТ

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к Коллективному договору по результатам СОУТ.

Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

3.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.3, 3.5 начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.9. Сторожакам (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории

работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников средней общеобразовательной школы составляют надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

4.1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

- объем стимулирующего фонда руководителя образовательного учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда

4.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам, отработавшим в учреждении в должности менее 4 месяцев.

4.3. Условия для снижения стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

4.4. Условия отмены стимулирующих выплат за качество труда на основании критериев эффективности труда:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора с момента получения травмы учащимся.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора.

4.5 Надбавки сотрудников за качество на основании критериев эффективности труда устанавливаются по результатам труда работников один раз в полугодие (в сентябре, январе).

4.6 Надбавки сотрудникам за качество по критериям эффективности труда устанавливаются на основании представленных педагогическими работниками материалов по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе), разработанными в ОУ (Приложение 1).

Размеры стимулирующих надбавок по критериям устанавливаются в ОУ исходя из оценки стоимости выполнения одного критерия, в зависимости от объема средств, направляемых на стимулирование работников, а также общего количества баллов сложившегося по ОУ, согласно «Листам оценивания работников». Объем средств, направляемых на стимулирование работников утверждается приказом директора учреждения.

Стоимость 1 балла = V средств : общее кол-во баллов набранных сотрудниками по ОУ.

Для определения размера персональной выплаты, количество баллов, набранных конкретным учителем, умножается на стоимость 1 балла.

4.7 Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности один раз в полугодие (в сентябре и январе) в Комиссию по распределению стимулирующего фонда.

4.8 Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 4 дней после получения информации.

4.9 Сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат не позднее 10 дней с момента получения протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

4.10 Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением, устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

4.11 Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается Юго-Западным управлением министерства образования и науки самарской области, в соответствии с процедурой, установленной Учредителем и выплачивается на основании приказа Юго-Западного управления министерства образования Самарской области.

4.12 Работникам Учреждения может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников Учреждения в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с момента трудоустройства.

5. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ВЫПЛАТ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ.

На выплату премии в общеобразовательном учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению:

- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- за высокое профессиональное мастерство;
- по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- активное участие и высокие результаты учащихся (воспитанников) и педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных), спортивных соревнованиях(городских, окружных, областных);
- высокое качество проведения открытых мероприятий;
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий по внедрению новых форм и методов

обучения;

- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач ОУ;
- высокий уровень организации работы по подготовке, проведению ЕГЭ и ОГЭ;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- укрепление материально-технической базы;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- за высокий уровень организации и проведения школьных перевозок;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за большой вклад в развитие образования на территории городского округа Чапаевск;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80 лет);
- качественное ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- разработку инновационных программ;
- за организацию работы особо значимых мероприятий;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.
- за своевременную и качественную организацию работы по постановке на первоначальный воинский учет юношей старших классов;
- за качественную организацию научной работы среди учащихся в целях реализации программы развития школы;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение школьных Интернет ресурсов (своевременное обновление школьного сайта, администрирование АСУ РСО, ННШ и др. информационных площадок интернет ресурсов);
- за качественную координацию работы с классными руководителями по повышению качества воспитания и качества обучения учащихся;
- за результативность работы по выявлению детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией;
- за результативность работы и информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения;
- за эффективную организационную работу по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений;
- за качественную реализацию программы, пропагандирующей здоровый образ жизни;
- за качественное оформление школьных стендов (систематически, тематически);
- за качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий совместно с городскими учреждениями культуры;
- за качественную организацию горячего питания школьников;
- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- в связи с профессиональным праздником;
- награждением почетными грамотами, присвоением почетного звания, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.
- прочие заслуги;

Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

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

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

7.1 Педагогическим работникам устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»).

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек или более в размере 2015,00 рублей (2015,00.рублей с 01.02.2018г Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93), в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Выплата вознаграждения производится классным руководителям, на которых приказом по школе возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Если учитель является классным руководителем двух классов и на выполнение этих функций имеется приказ директора, по выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя оплачивается за каждый класс в зависимости от наполняемости в каждом классе.

При начислении и выплате вознаграждения учитывается количество учащихся, зачисленных приказом директора в данный класс, за фактически отработанное время. Если учащийся зачислен в класс до 15 числа месяца, то он включается в приказ о начислении вознаграждения в общую численность за месяц, если учащийся зачислен после 15 числа месяца в приказ о начислении вознаграждения в общую численность не включается. Иные периоды, когда педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя, не работал, но за ним сохранялось место работы (отпуск, служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) оплачивается исходя из среднего заработка.

Начисление вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится только в случае наличия финансового обеспечения на эти цели.

7.2 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей

педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

7.3 В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»

педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.4 В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации»

работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

7.5 Согласно Постановления Правительства РФ от 29.03.2024г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021г. № 2382» в Учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 10 000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Вознаграждение выплачивается за классное руководство в классе, независимо от количества

обучающихся в каждом из классов, а также от реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

Доплата за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. В связи с этим она:

- учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам;
- учитывается при определении размера среднего заработка;
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

РАЗДЕЛ II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

1.1. Зарплата работника структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат

1.2. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети

разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 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 ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты

2. Размер стимулирующей выплаты руководителю СП определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ СП. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурных подразделений относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений (Приложение 2).

3. Работникам структурного подразделения устанавливаются доплаты и надбавки вне рейтинговой системы:

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения от 5000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения до 10000 рублей;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности до 15000 рублей (надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников СП);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - до 5000 рублей;
- своевременное и качественное предоставление отчетности - до 5000 рублей;
- качественное ведение документации - до 3000 рублей;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий - до 3000 рублей.

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

5. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются два раза в год с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

2.

Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T ,$$

где:

$NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного

образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы; z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда

12 - количество месяцев в году.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

2.4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.5. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Порядок и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат

3.1 Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2 Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Компенсационные выплаты, предусмотренные пунктами 3.6, 3.7, 3.9 и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4 Доплата работникам производится из базовой части фонда оплаты труда работников структурного подразделения .

3.5 Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в

ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к настоящему Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам СОУТ в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.7 Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8 При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

3.11 Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на месячную норму рабочего времени по производственному календарю для соответствующей категории работников.

3.12 Надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития):

- педагогическим работникам- 20%
- помощникам воспитателя – 15 %

Надбавка за работу в комбинированных группах (группы с комбинированным наличием воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития) и воспитанников без наличия указанных отклонений рассчитывается по формуле:

- для педагогических работников: $f \times 20\% / n$, где
f - фактическое наличие воспитанников в группах комбинированной направленности; n - нормальное количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.

- для помощников воспитателя: $f \times 15\% / n$, где
f - фактическое наличие воспитанников в группах комбинированной направленности; n - нормальное количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности.

4. **Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования распределяется следующим образом:

- директор до 3% от размера стимулирующего фонда СП
- начальник ФЭО до 3% размера стимулирующего фонда СП
- заместитель директора по ДО (методисту) до 10% размера стимулирующего фонда СП
- работники СП, реализующим программы дошкольного образования детей не менее 84% от размера стимулирующего фонда СП

4.2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для работников СП, реализующих программы дошкольного образования детей:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (1 часть);

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (2 часть);

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (3 часть);

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (4 часть).

4.3. Формула для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки.

Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$B = \frac{P}{K1 \times K2}$$

B – стоимость одного балла;

P - размер одного вида стимулирующих выплат;

K1- количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

K2 – максимальное количество баллов которое могут набрать сотрудники в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

Стоимость 1 балла рассчитывается за каждый вид стимулирующих выплат (1, 2, 3 части)

Стоимость одного балла по одному виду стимулирующих выплат \times количество баллов, которое набрал сотрудник = стимулирующая надбавка по 1 показателю.

Общая сумма стимулирующей выплаты по критериям результативности труда педагогического работника = сумме набранных баллов по 1 части + сумма набранных баллов по 2 части.

Общая сумма стимулирующей выплаты по критериям результативности труда медицинской сестры, помощников воспитателей, иных категорий работников = сумме набранных баллов по 2 части + сумма набранных баллов по 3 части.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники»,

«Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах (пункт введен согласно изменениям на 31 октября 2012 года):

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. 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 абзаце первом пункта 4.2 настоящего Положения, суммируются.

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

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

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;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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.

4.6. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются руководителем учреждения.

4.7. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- доплата за интенсивность и напряженность труда;
- доплата за инновационные педагогические технологии;
- премии по итогам работы;
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к юбилейным датам.

4.8. Условиями назначения стимулирующих выплат за эффективность и качество труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

4.7 Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора ОУ с указанием причин снижения.

4.8 Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности приказом директора.

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, стимулирования качества труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений, применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии и за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, может назначаться персональная выплата, за инновационные педагогические технологии, в размере до 10% должностного оклада работникам имеющим почетное звание СССР, почетное звание РФ, имеющим нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы.

Выплаты назначаются приказом директора Учреждения, при наличии экономии ФОТ.

4.9.К выплатам стимулирующего характера заместителя директора по ДО(методиста) относятся:

- надбавки за эффективность (качество);
 - надбавки за интенсивность и напряженность работы;
 - ежемесячные надбавки за выслугу лет;
 - иные поощрительные выплаты.

4.10. Эффективность (качество) работы заместителя директора по ДО(методиста) для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4.11. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее- премии) устанавливаются заместителю директора по ДО(методисту) в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

4.12. Надбавки за эффективность (качество) работы заместителю директора по ДО(методисту) не могут быть установлены:

- проработавшим менее четырех месяцев в должности (в том числе по предыдущему месту работы);
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых ДОО образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности СП, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

4.13. Общая сумма выплаченных в течении года заместителю директора по ДО (методисту) выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП.

4.14. Размер стимулирующей надбавки за эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели устанавливаются на основании критериев оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по ДО (методиста) при достижении ими следующих значений:

- от 40 до 60 баллов – 3 % от размера стимулирующего фонда СП
- от 61 до 79 баллов – 4 % от размера стимулирующего фонда СП
- от 80 до 100 баллов – 5 % от размера стимулирующего фонда СП

4.15. Стимулирующие выплаты заместителю директора по ДО (методисту) устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря на основании представленных в комиссию по распределению стимулирующей

части фонда оплаты труда материалов по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев).

4.16. Стимулирующие выплаты заместителю директора по ДО(методисту) устанавливаются директором с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора по ДО и средней заработной платы работников соответствующего СП, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

4.17. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы заместителю директора по ДО(методисту) могут быть отменены или снижены директором до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя директора по ДО(методиста) и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

4.18. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии и стимулирующие выплаты по следующим показателям:

- интенсивность и напряженность работы

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;
- за разработку разделов основной общеобразовательной программы;
- за участие в социально-значимых мероприятиях и проектах, мероприятиях и др. ;
 - за участие в инновационном процессе Учреждения;
 - за участие в конкурсах (регионального, областного, всероссийского уровней);
 - за дополнительную нагрузку и напряженность труда;
 - за организацию работы с детьми с 1 года до 3 лет;
 - за работу в составе экспертной группы областного МКДО;
 - за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
 - за организацию работы по наставничеству;
 - за создание предметно-развивающей среды, направленной на сохранение здоровья воспитанников и соблюдение эстетических требований;
 - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
 - за участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня;
 - за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;
 - за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала;
 - за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
 - за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом;
 - за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
 - за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
 - за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей;
 - за качественную организацию воспитательной работы; за качественную организацию и проведение мероприятий совместно с городскими учреждениями;
 - за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
 - за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;

- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства) в помещениях и на участках структурного подразделения;

- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;

- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности;

- за прочие заслуги.

- 4.19. Выплаты из экономии ФОТ могут устанавливаться на определенный период (не более одного года), а также ежемесячно, ежеквартально при наличии экономии ФОТ структурного подразделения.

4.20. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.21. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.22. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.23. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

5. Сроки установления стимулирующих выплат

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

5.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

5.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

5.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и в сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.

5.3. Руководители структурных подразделений представляют руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы.

5.4. Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

5.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

5.6. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фондаоплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание работника;
необходимость дорогостоящего лечения;
утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
тяжелая болезнь или смерть работника;
смерть близких родственников (супруга, детей, родителей).

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении подтверждающих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

7. ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

7.1. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 (Семи тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 28.08.2024г.№ 619

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

7.2. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании» Российской Федерации и Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников,

утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

7.4. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации" работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

7.5. Работникам могут выплачиваться другие выплаты по мере выхода новых Постановлений, а также может меняться сумма целевых вышеперечисленных выплат в соответствии с постановлениями, указами, распоряжениями.

7.6. Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

7.7. Заработная плата работников предельным размером не ограничивается.

РАЗДЕЛ III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения, реализующих программы дополнительного образования состоит из:

базовой части (43-53%) фонда оплаты труда работников структурного подразделения, в которую включается оплата труда по штатному расписанию;

специальной части (2-10%) фонда оплаты труда работников структурного подразделения, в которую включаются компенсационные выплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных, выплаты за ученую степень, почетные звания;

стимулирующей части (42-47%) фонда оплаты труда работников структурного подразделения, в которую включаются доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии.

Соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников устанавливается постановлением Правительства Самарской области.

Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за выполнение обязанностей, не входящих в круг основных;

2.1.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 6 к коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.1.3. Доплаты за ночные смены, сверхурочные и оплату работы в выходные и праздники оплачивается сверх федерального МРОТ (Постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 № 17-П).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка по критериям результативности труда (Приложение 3);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия;
- иные доплаты и надбавки стимулирующего характера.

3.2. Порядок выплаты единовременной премии

3.2.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за эффективность (качество) работы;
- активное участие и высокие результаты воспитанников и педагогов в спортивных соревнованиях (городских, окружных, областных, всероссийских, международных);
- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач ОУ;
- обеспечение работы учреждения в режиме развития (по программе развития ОУ);
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья воспитанников;
- укрепление материально-технической базы ;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- подведение итогов работы учебного года;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейной датой (50,55,60 65,70,75,80 лет).
- разработку инновационных программ;
- за организационную работу особо значимых мероприятий;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;
- в связи с присвоением почётных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами;
- за прочие заслуги.

3.2.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.2.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

3.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

3.3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 2 процентов должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – в размере 4 процентов должностного оклада.

3.3.2. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

3.3.3. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 3.3.2. настоящего Положения, суммируется.

3.3.4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут

быть представлены и другие документы.

3.3.5. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов

3.4. Работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается для материального стимулирования работников в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается с момента трудоустройства.

РАЗДЕЛ IV. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, отпусков без сохранения заработной платы и др.) средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

2. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника;

смерть близких родственников (супруга, детей, родителей).

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

3. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации и Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области ежемесячной денежной компенсации» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

4. Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5700 рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 28.08.2024г.п.2). Выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

5. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение.

6. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации" работникам Учреждения осуществляется выплата за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования . Порядок выплаты и размер компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации (далее - порядок выплаты и размер компенсации), разработаны в соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 189/1513, Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденным приказом Минпросвещения России и Рособрнадзора от 07.11.2018 № 190/1512 и регулируются законодательством Самарской области.

7. Работникам учреждения могут выплачиваться другие выплаты по мере выхода новых Постановлений, а также может меняться сумма целевых вышеперечисленных выплат в соответствии с постановлениями, указами, распоряжениями.

8. Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

9. Заработная плата работников предельным размером не ограничивается.

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

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика среднего балла – 2 б. Сохранение среднего балла – 1б.		
	2.Снижение численности (отсутствие) обучающихся-ся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности (отсутствие) – 2 б. Наличие – 0 б.		
	3.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше – 1 б. На уровне среднего по школе – 0,5 б.		
	4. Доля выпускников: 4.1. 11 класса, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% (кроме профильной математики, химии, физике, биологии). 4.2. 11 класса, набравших минимальное количество баллов на ЕГЭ по физике, химии, биологии, профильной математике), необходимое для поступления в ВУЗ от общей численности выпускников 11 класса, сдававших данный предмет. 4.3. 9 класса, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% (кроме химии, физике, биологии). 4.4. 9 класса, набравших минимальное количество баллов по физике, химии, биологии при прохождении ГИА в форме ОГЭ в основной период от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших данный предмет.	4.1. 100% - 1 б. 0-99% - 0б. 4.2. 100% - 1,5 б. 0-99% - 0б. 4.3. 100% - 1 б. 0-99% - 0б. 4.4. 100% - 1,5 б. 0-99% - 0б. (баллы могут суммироваться)		
	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%	100% - 1 б. 0-99% - 0б.		
	6.Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении» I и/или II степени, которые получили не менее 70 (60) баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие таких выпускников -1б. 2 и более выпускника - по 1 баллу за каждого		
	7.Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Наличие таких выпускников -1б. 2 и более выпускника - по 1 баллу за каждого		
	8.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие – 0 б.		
	9.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до 24 % - 1 б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
	10.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель(кол-во): город.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): город.уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		
	11.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	Школьный уровень: 0-70% - 0,5 б. 71-100% - 1б. Городской уровень: 0-70% - 1 б. 71-100% - 1,5б. Окружной уровень: 0-70% - 1 б. 71-100% - 2б.		
	12.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 0 б. Наличие – (-1б.)		
	13.Результативность участия обучающихся в независимой оценке качества обучения разного уровня (не более 5% обучающихся , имеющих неудовлетворительные результаты) (по каждому предмету отдельно, с учетом количества параллелей на каждом уровне)	Удовлетворительны е результаты у 95-100 % обучающихся – 1 балл 0-94 % обучающихся – 0 балл		
	14.Результативность участия обучающихся 9 и 11 классов в независимой оценке качества обучения разного уровня (не более 5% обучающихся , имеющих неудовлетворительные результаты) (по каждому предмету отдельно, с учетом количества параллелей на каждом уровне)	Удовлетворительны е результаты у 95-100 % обучающихся – 1 балл 0-94 % обучающихся – 0 балл		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	15.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предмет-ных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Участие (кол-во): окружной уровень - 1 б. обл. уровень – 2 б. рос. уровень- 3б. Победитель(кол-во): окруж. уровень –2 б обл. уровень -3 б. рос. уровень– 4 б. Призер (кол-во): окруж. уровень– 1б. обл уровень. – 2б. рос. уровень – 3б.		
	16.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель(кол-во): город.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): город.уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		
	17.Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного	0-79% - 0 б. 80% - 0,5 б. 81-100% - 1б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
	учителю показателя			
	18.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Участие : обл. уровень – 1 б. Победитель (кол-во) окруж. уровень -2 б. обл. уровень – 4 б. Призер (кол-во): окруж. уровень -1 б. обл. уровень – 3б.		
	19.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководи-теля, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.		
	20.Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0-10% - 0б. 10-19% - 0,5 б. 20% и выше – 1 б.		
	21.Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель(кол-во): город.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): город.уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.		
	22.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
	23.Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля вовлеченных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б. Доля получивших рекомендации от числа зарегистрированных: 0-50% - 0,5б. 51-75% - 1 б. 76-100% - 1,5 б.		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	24.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Окр.ур. – 2 б. Обл.ур. – 2,5 б. Рос. Ур. – 3 б.		
	25.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 3 б. 0-99% - 0 б.		
	26.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
Результативность	27.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в	Обл. - 4б Окр. -3б		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
организационно-методической деятельности педагога	профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Город. - 2б ОУ-1 б		
	28.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б ОУ-1 б		
	29.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие: муниц. уровень –1 б окружной уровень - 2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муниц. уровень–2 б окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.		
	30.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1 б.		
	31.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Да -1,5 б. Нет – 0 б.		
	32.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	40-60% - 0,5 б. 61-100% - 1 б.		
	33. Эффективность обеспечения условий проведения ГИА: Участие педагога в проведении ГИА в качестве эксперта, организатора при организации и проведении ГИА (в зависимости от количества) <i>*Не заполняется в 1 полугодии (за исключением дополнительного срока)</i>	Эксперт, член ГЭК, руководитель ППЭ – 1 б. Организатор в аудитории – 0,5 б. Организатор вне аудитории – 0,3 б.		
34.Участие педагога в экспертной деятельности на различных уровнях (эксперт, член жюри) (в зависимости от количества)	Обл. - 3б Окр. -2б Гор. - 1б ОУ – 0,5 б.			
35. Эффективность обеспечения условий проведения ВПР и других внешних контрольных процедур	Организатор в аудитории - 0,5 б. Проверяющий – 0,5б за 1 класс			
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	36.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	Наличие – 0,1б. 50% - 72% – 0,5б. 73% - 100% - 2б. Ведение табеля питания (1-4 кл.) – 1,5 б. Ведение табеля питания СВО, многодетных (1-11 кл.) – 1 б.		
	37.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.		
	38.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.		
	39.Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Участие – 1 б. Призер – 1,5 б. Победитель – 2б.		
	40. Наличие отраслевых наград	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0б.		

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само оценка	Оценка комиссии
ИТОГО				
ПОДПИСЬ				

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

№	Критерии оценивания	Шкала оценки	Самооценка
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы обучающимися	20%-39% от числа обучающихся – 1б.; 40%-59% от числа обучающихся – 2б.; 60% и более от числа обучающихся – 3 б.	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	отсутствие положительного результата за отчетный период - 0; наличие положительного результата за отчетный период – 1 б.	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу) – 1б. создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников – 2 б.; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходном этапе возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды - – 3 б.	
1.4.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 б.; 61-75% - 2 б.; 76-85% - 3 б.; свыше 85% - 4 б.	
1.5.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 б.; 61-75% - 2 б.; 76-85% - 3 б.; свыше 85% - 4 б.	

1.6	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участие- 1 б., если более 3-х – 0,5 б. Победитель(кол-во): город.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. Призер (кол-во): город.уровень – 1 б. окруж. уровень -2 б. обл.уровень– 3 б.	
1.7	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Обл. - 3б Окр. -2б Гор. - 1б ОУ – 0,5 б.	
1.8	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	
1.9	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения(медиации)	1 ситуация – 1	
1.10	Выявление детей с антивитальными переживаниями и с аутоагрессией	1 ситуация – 1	
1.11	Своевременное информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1 ситуация – 1	
1.12.	Результативность деятельности по вовлечению несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	1 обучающийся – 1	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса всеи Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
2.2.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
2.3.	Публикация материала на официальной странице ОО в социальных сетях	Да – 1 б. Нет – 0 б.	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	Участие: муницип. уровень –1 б окружной уровень -2 б. обл. уровень – 3 б. победитель: муницип. уровень–2 б окруж. уровень -3 б. обл. уровень – 4 б.	
3.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б ОУ-1 б	
3.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического	Обл. - 4б Окр. -3б	

	опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Город. - 2б ОУ-1 б	
3.4.	Участие педагога в составе жюри, экспертных комиссий, творческих групп (очные)	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б ОУ-1 б	
3.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1 б.	
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	2 б.	
3.7.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	2 б.	
3.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания	учебно-методические материалы – 1б.; методические рекомендации - 1б.; методическое пособие - 1 б. <i>(баллы могут суммироваться, но не более 6 баллов)</i>	
3.9	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Да -1,5 б. Нет – 0б.	
3.10	Наличие отраслевых наград	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0б.	
Итого			

Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории	1		
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
4	Высокий уровень организации и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
6	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения . И взаимодействие с обслуживающими организациями.	1		
7	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
8	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
9	Отсутствие замечаний по обеспечению технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
10	Высокий уровень организации проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
	Итого баллов:	10		

Лист оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	-не изменилась	0,5		
	-возросла	1		
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	1		
3	Использование ИКТ в работе	1		
4	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
	-не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
5	Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы начальника финансово-экономического отдела

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям			

законодательства Российской Федерации				
1	Отсутствие замечаний к составлению ПФХД на очередной год	1		
2	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
4	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
5	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
6	Замечания со стороны проверяющих:			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	-отсутствие замечаний	1		
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
9	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	1		
10	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь , достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
11	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	1		
12	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	13		

Лист оценивания эффективности (качества) работы секретаря

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
5	Отсутствии случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
8	Участие в реализации программы развития школы	1		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	9		

Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
----------	---	--	--------------------	------------------------

1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1		
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
6	Сохранность материалов, инструментов	1		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
8	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	8		

Лист оценивания эффективности (качества) работы электромонтёра

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования	1		
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
5	Сохранность материалов, инструментов	1		
6	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	6		

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
	Итого баллов:	6		

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного	1		

	режима			
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
4	Качественная уборка территории учреждения	1		
5	Сохранность инвентаря	1		
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
	Итого баллов:	6		

Лист оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по дошкольному образованию
(методиста)

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка
1.	Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3	
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5	
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5	
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6	
Итого:		19	
2.	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5	
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	4	
Итого:		9	
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5	
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5	
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5	

3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3	
Итого:		18	
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	9	
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5	
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6	
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2	
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2	
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2	
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4	
Итого:		30	
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5	
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3	
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	3	
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4	
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4	
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в	5	

возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов		
Итого:	24	
ВСЕГО:	100	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
I. Выплаты воспитателям и иным пед. работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников	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	Устные и письменные обращения	Да - 3 б. Нет - 0 б.		
	1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагогов, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50% - 1 б. 51%-70% - 2 б. Свыше 70% - 3 б.		
				Итого: 6 баллов		
	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)	Грамоты, дипломы, сертификаты.	всероссийском – 3,5 б. региональном – 3 б. окружном – 2,5 б. На городском – 1,5 б. <i>ллы суммируются)</i>		
	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)	Программа, сертификат.	всероссийском – 4б. региональном – 3 б. окружном – 1,5 б. городском – 1 б. <i>ллы суммируются)</i>		
	2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	Сводный отчет.	до 90% - 2б. 91%-100% - 3б.		
	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	Сводный отчет.	свыше 33% - 3 б.		
	2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в	Программы, методические	всероссийском - 4б.,		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	разработки, проекты.	региональном – 3 б. окружном – 2 б. На городском – 1 б. (баллы суммируются)		
	2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Материалы из опыта работы.	всероссийском – 4б. , региональном – 3 б. окружном – 2 б. На городском – 1 б. На уровне ДОО – 0,5б. (баллы суммируются)		
	2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Приказы, соглашения, грамоты, дипломы	федеральном - 4 б. региональном – 3 б. окружном – 2 б. городском – 1 б.		
	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)	копии титульного листа сборника, выходные данные, свидетельство о публикации.	всероссийском – 3б. региональном – 2 б. окружном – 1 б. (баллы суммируются)		
	2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты участника: Участие-нижняя граница; Победитель – верхняя граница	всероссийском – 3-4б. региональном – 2-3 б. окружном – 1 - 2 б. На городском – 0,5 -1 б. Участник- 0,5 б. (баллы суммируются)		
	2.10.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях.	Программы, сертификаты.	всероссийском – 4 б. региональном – 3 б. окружном – 2 б. На городском – 1 б. (баллы суммируются)		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
				<i>суммируются</i>)		
	2.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Договор о дуальном обучении	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
	2.12.	Включение педагогов в состав жюри, экспертных комиссий, в рабочую группу (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы	Региональный - 3 б. Окружной - 1,5 б. Городской – 1 б. <i>(баллы суммируются)</i>		
	2.13.	Сопровождение методической работы воспитателей по профориентации дошкольников.	Приказ, перспективный план	Да - 3 б. Нет - 0 б.		
	2.14.	Сопровождение и ведение документации по ППК	Приказ, отчет	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	2.15.	Сопровождение методической работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма.	Приказ, перспективный план, отчет.	Да - 3 б. Нет - 0 б.		
	2.16	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 3 балла Нет - 0 баллов		
	2.17.	Повышение квалификации методиста (старшего воспитателя) по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	2.18.	Организация работы по дополнительному образованию	Приказ	Да – 4 б. Нет – 0 б.		
	2.19.	Ответственный за ведение АИС, АСУ РСО, Е-услуги	Приказ	За каждую систему – по 4б.		
	2.20.	Наличие воспитанников ДОО, ставших победителями, призерами, участниками олимпиад, конкурсов викторин и др. (в зависимости от уровня)	Грамоты дипломы сертификаты, приказ	всероссийском – 2-4б. региональном – 1,5-3 б. окружном – 1 - 2 б. На городском – 0,5 <i>(баллы суммируются)</i>		
				Итого: 87 б.		
	3	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	3.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части	По результатам контроля	Да - 5 б. Нет- 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		организации охраны жизни и здоровья воспитанников части организации образовательного процесса				
	3.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	3.3.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Копии документов Журналы инструктажа, акты тренировок	от 1 до 5 баллов		
	Итого: 11 б.					
	ВСЕГО: 110 б.					
III. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6.	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.7.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
	3.8	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. 	<p>Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК)</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	<p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p> <p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p> <p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p> <p><i>(баллы суммируются – максимально количество 2 балла)</i></p>		
ВСЕГО: 15 б.						
Подпись:						

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
И. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <p>частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</p>	<p>Фотоотчет с пояснениями</p>	<p>Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.</p>		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	1.2.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		
	1.3.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Аналитическая справка	0 б. 1 б.		
	1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Приказ, сертификат	Да – 1б. Нет – 0 б.		
	1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б. (баллы суммируются максимальное количество – 10б.)		
	1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования, опросник	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл 61-75% от числа обучающихся - 1 балла 76-85% от числа обучающихся – 1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся - 2 балла		
	1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования, опросник	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл 61-75% от числа обучающихся - 1 балла 76-85% от числа обучающихся –		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
				1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся - 2 балла		
	1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
	1.9					
				Итого: 19 б.		
	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)	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. На городском, окружном - 1,5 б. На уровне ОО – 0,5 б. <i>(баллы суммируются максимальный балл – 10б.)</i>		
	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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	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)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 балла На региональном уровне – 2-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
				Итого: 21 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне – 2-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне – 1,5-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО , (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 4 б. На региональном - 3б. на окружном, городском - 2 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 4 б. На региональном -		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		иными ОО , (в зависимости от уровня)		36. на окружном, городском - 2 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	программа, рецензия	всероссийском – 2б. региональном – 1,5 б. окружном, городском – 1 б. На уровне ОО – 0,5 б.		
	3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	программа, рецензия	всероссийском – 2б. региональном – 1,5 б. окружном, городском – 1 б. На уровне ОО – 0,5 б.		
	3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы; -методические рекомендации; -методическое пособие	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – 4 б. Региональный – 3 б. Окружной - 2 б. На уровне СП- 1 б. <i>(баллы суммируются максимальное количество – 6б.)</i>		
	3.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. На городском, окружном - 1 б. На уровне ОО – 0,5 б. <i>(баллы суммируются максимальный балл – 10б.)</i>		
	3.9.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На всероссийском – 2б. На региональном - 1,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
				На окружном - 1 б. На уровне СП - 0,5 б.		
	3.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
	3.11	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	3.12	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	3.13	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
				Итого: 70 б.		
				Всего: 110 б.		
III. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
	3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК) Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов (баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)		
				Итого: 15 б. Подпись:		

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя - дефектолога

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
И. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.		
	1.2.	Положительная динамика в	Протокол			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		
	1.3.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	20%-39% от числа обучающихся – 1 балл 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла 60% и более от числа обучающихся – 3 балла		
	1.4.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов –10б.)</i>		
	1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		общего числа обратившихся	итогам анкетирования	61-75% от числа обучающихся - 1 балл 76-85% от числа обучающихся – 1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся - 2 балла		
	1.7.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл 61-75% от числа обучающихся – 1 балл 76-85% от числа обучающихся – 1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся – 2 балла		
	1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
				Итого: 24 б.		
	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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Ссылка на образовательный контент, скриншот публикаций	1 продукт по одному направлению – 1 балл не более 2-х по различным направлениям – 2 балла ; Не менее 3-х по различным направлениям – 3 балла		
	2.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа,	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		региона, РФ, международного		городском, окружном - 1,5 б. На уровне ОО – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
				Итого: 14б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 б. На региональном уровне – 2-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
	3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.) Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).		
	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	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной - 1 б. На уровне СП - 0,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
			контент, скриншот публикации			
	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	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 4 б. На региональном - 3б. на окружном, городском - 2 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО , на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 4 б. На региональном - 3б. на окружном, городском - 2 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>		
	3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка	Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета	Создание – 1 балл Создание и реализация – 2 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само - оценка	Оценка экспертной группы
				региона – 4 балла		
	3.8.	Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований, проявление инициативы и творчества	Грамота, фотоматериалы	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).</i>		
	3.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
	3.11	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	Итого:69 б.					
	4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
	4.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	4.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
				Итого: 3 б.		
				Всего: 110 б.		
III. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
	3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательны	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	ми потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК) Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i>		
				ВСЕГО: 15 б.		
				Подпись:		

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя - логопеда

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
I. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.		
	1.2.	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):	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		
	1.3.	Результативность деятельности	Протокол			

		учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся группы компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		
1.4.	Результативность деятельности учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «фонематическое восприятие»	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов			
1.5.	Результативность деятельности учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется); по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие грамматического строя речи»; по разделу «развитие связной речи»; по разделу «формирование письменной речи»	Заключение ПМПк, индивидуальный образовательный маршрут обучающегося	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов			
1.6.	Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие	ПМПк, индивидуальный образовательный маршрут обучающегося	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов			

		грамматического строя речи»; по разделу «формирование письменной речи»				
1.7.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов –10б.)</i>			
1.8.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл 61-75% от числа обучающихся - 1 балла 76-85% от числа обучающихся – 1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся - 2 балла			
1.9.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл 61-75% от числа обучающихся - 1 балл 76-85% от числа обучающихся – 1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся - 2 балла			
1.10	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся – 0,5 балл 61-75% от числа обучающихся – 1 балл 76-85% от числа обучающихся – 1,5 балла свыше 85% от числа обучающихся – 2 балла			

				обучающихся – 2 балла		
1.11	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Запись в журнале обращения граждан		(- 1 балл)		
				Итого: 23 б.		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
2.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций		Да – 1 б. Нет – 0 б.		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Ссылка на образовательный контент, скриншот публикаций		1 продукт по одному направлению – 1 балл не более 2-х по различным направлениям – 2 балла ; Не менее 3-х по различным направлениям – 3 балла		
2.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации		На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне ОО – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
				Итого: 14 б.		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога					
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.		На всероссийском уровне – 3-4 б. На региональном уровне – 2-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
3.2.	вышение квалификации специалиста по приоритетным	Сертификат, удостоверение		Да: – 1 б.		

		направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	государственног о образца, не менее 8 ч.	Нет – 0 б.		
	3.3.	профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)	Приказы, сертификаты	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).</i>		
	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	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – 3 б. Региональный – 2 б. Окружной - 1 б. На уровне СП- 0,5 б.		
	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	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском и международном уровне – 3 балла На региональном уровне – 2 балла на уровне города, округа – 1,5 балла на уровне ДОО – 0,5 балла <i>(баллы суммируются – максимальный балл -10б.)</i>		
	3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО , на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском и международном уровне – 3 балла На региональном уровне – 2 балла		

	уровнях		на уровне города, округа – 1,5 балла на уровне ДОО – 0,5 балла (баллы суммируются – максимальный балл - 10б.)		
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка	Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета	Создание – 1 балл Создание и реализация – 2 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4 балла		
3.8.	Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований, проявление инициативы и творчества	Грамота, фотоматериалы	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
3.9	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.) Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).		
3.10	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в	Программа мероприятия	На международном и/или		

		ходе проведения открытых мероприятий с детьми		Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.) Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)		
	3.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
				Итого: 70 б.		
	4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	4.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	4.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	4.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
				Итого: 3 б.		
				Всего: 110 б.		
III. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной	Карта адаптации,	Да – 1 б.		

		адаптации детей к СП	справка, программа	Нет - 0 б.		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше -4 б.		
	3.8	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. 	<p>Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭЖ)</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	<p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p> <p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p> <p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p> <p><i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i></p>		
				ВСЕГО: 15 б.		
				Подпись:		

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
I. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.		
	1.2.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Список воспитанников на начало периода	70%-74% - 0,5 б. ; 75%-79% - 1 б. ; 80% и более – 1,5 б.		
	1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	Модульная дополнительная общеобразовательная программа; Разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа	1 б. за каждую программу (баллы суммируются)		
	1.4.	Адаптация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Перспективный план, фотоотчет с пояснениями	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	1.5.	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)	Сводный отчет	70%-79% - 1 б. ; 80% и более – 2 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
	1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
	1.7.	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	Данные ГИС АСУ РСО ДО	До 70% - 1 б. Выше 70% - 2 б.		
				Итого: 15 б.		
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)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются - максимальное количество баллов –10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>			
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – 1-2 б. Во втором (очном) этапе – 3-4 б. Победа во втором (очном) этапе – 5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 11б.)</i>			
2.3.	Результативность участия обучающихся объединения дополнительного образования в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое, принявших участие в мероприятиях, на уровне:	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б.			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном		<i>(баллы суммируются - максимальное количество баллов –10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	2.4.	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)	Справка	До 10% - 1б. ; 11% – 20% - 2б. ; 21 – 35% - 3б. ; 36% - 50 – 4б. ; 51% - 70% - 5б. ; 71% и выше - 6 баллов		
				Итого: 37 б.		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Создание и применение авторских ЦОР: 3-4 презентации – 1б. 1 интерактивная игра – 1б. 1 ЦО – пособие для Интерактивной доски – 2 б. <i>(баллы суммируются)</i>		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	Справка	Да – 1 б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		объединения дополнительного образования				
	3.4.	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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	не реже 1 раза в 2 недели – 1б. ; 1 раз в месяц – 0,5 б.		
				Итого: 7 б.		
	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)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной - 1 б. На уровне СП- 0,5 б.		
	4.2.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Конспект, фотоотчет, грамота, диплом, сертификат	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 б. На региональном уровне – 2-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница;	На всероссийском уровне – 3-4 б. На региональном уровне – 2-3 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		(воспитательных) проектов (массовые мероприятия, экскурсии, выставки и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призёр – верхняя граница.	на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне ОО – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б. (Для опорных площадок ограничения не предусмотрены))</i>		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б. (Для опорных площадок ограничения не предусмотрены))</i>		
	4.8.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов,	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском,		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
		организации и судействе соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня)	группы – верхняя граница.	окружном -1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).</i>		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	5.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	5.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
				Итого: 3 б.		
				ВСЕГО: 125 б.		
III. Выплаты воспитателям, помощникам	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность		установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)				
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
	3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭК) Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов (баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)		
	Итого: 15 б.					

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
Подпись:						

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физическому воспитанию

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
I. Выплаты воспитателям и иным пед.работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 б.		
	1.2.	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)	Опросник (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 б. 80%-89% - 2 б. 90% и более – 3 б.		
	1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Журнал взаимодействия со специалистами Диагностика на конец учебного периода. Аналитическая справка (Определяется 1 раз в год в мае)	Положительная динамика – 1 б. Нет динамики – 0 б.		
	1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
	1.5	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Данные ГИС АСУ РСО ДО	Отсутствие – 0б. Наличие – 1б.		
	1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей	Перспективный план, фотоотчет с	Да – 1 б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	пояснениями			
				Итого: 8 б.		
	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)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются - максимальное количество баллов –10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – 1-2 б. Во втором (очном) этапе – 3-4 б. Победа во втором (очном) этапе – 5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 11б.)</i>		
	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)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 балла На региональном уровне – 2-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б. Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
				Итого: 31 б.		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Создание и применение авторских ЦОР: 3-4 презентации – 1б. 1 интерактивная игра – 1б. 1 ЦО – пособие для интерактивной доски – 2 б. <i>(баллы суммируются)</i>		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 5 б.		
	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)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной – 1 б. На уровне СП – 0,5 б.		
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 3-4 б. На региональном уровне – 2-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на	Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве. Копия дневника наблюдений	Да – 1 б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		основании дневника практической подготовки студента)				
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне ОО – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном - 2 б. на городском, окружном - 1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> <i>Для опорных площадок ограничения не предусмотрены)</i>		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель	На международном и/или Всероссийском уровне - 3 б. На региональном		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
			группы – верхняя граница.	-2 б. на городском, окружном -1,5 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.) Для опорных площадок ограничения не предусмотрены).		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
				Итого: 56 б.		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	5.1.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	Таблица с указанием регистрационного номера	5%-10% - 1 б. 11%-19% - 2 б. свыше 20% - 3 б.		
	5.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Копия удостоверений, данные ФСК	1% - 1 б. 2% - 2 б. 3% и выше – 4 б.		
	5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		организации образовательного процесса				
	5.5	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
				Итого: 10 б.		
				ВСЕГО: 110 б.		
III. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.4	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
	3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭЖ) Специальные образовательные условия созданы, положительная	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов (баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)		
				Итого: 15 б.		
				Подпись:		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности ЭКОНОМИСТА, КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы (Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))	2.1.	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Годовой баланс	1 балл		
	2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1 балл		
	2.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.4.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	1-5 баллов		
					ИТОГО: 8 б	
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы (Выплаты помощникам воспитателя,	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		

<i>медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.3.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	1 балл		
	2.4.	Обеспечение сохранности имущества (документации) учреждения.	Акты ревизии, инвентаризации и	от 1 до 3 баллов		
	2.5.	Отсутствие замечаний при работе с системами АСУ РСО, е-услуги; сайтом ОО	Отсутствие предписаний	от 1 до 3 баллов		
				ИТОГО: 9 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности заведующего хозяйством)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1 балл		
	2.2.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	5 баллов		
	2.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1 балл		
	2.4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1 балл		
	2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Копии документов Журналы инструктажа, акты тренировок	От 1 до 5 баллов		
	2.6.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества. инициативность	1 балл		
	2.7.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.8.	Обеспечение сохранности имущества учреждения. Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ. Организация работ по благоустройству и озеленению территории	Акты, ревизии, инвентаризации и Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	От 1 до 3 баллов		

	2.9.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	2 балла		
				ИТОГО: 20 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности КАЛЬКУЛЯТОРА)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощника воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1 балл		
	2.2.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	1 балл		
	2.3.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.4.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	1 балл		
			Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ. Организация работ по благоустройству и озеленению территории	Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 балл 1 балл	
				ИТОГО: 7 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности медицинской сестры)**

Основания для назначения	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно
--------------------------	-------	--	-------------------	------------------	-------------	------------------

стимулирующих выплат		качественные и количественные показатели оценивания				группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1 балл		
	2.2.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	от 1 до 5 баллов		
	2.3.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.4.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	1 балл		
	2.6.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
	2.7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам санитарного состояния здания и помещений СП	Акты, справки проверок	1 балл		
				ИТОГО: 14 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников СП
(самоанализ деятельности младшего воспитателя)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1балл		
	2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности	Акты ревизии,	1 до 3		

		имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	баллов		
	2.4.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.5.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
				ИТОГО: 7 б		
III. За интенсивность и напряженность <i>(Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям и иным педагогическим работникам)</i>	2.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	2.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	2.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	2.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	2.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	2.6.	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	2.7.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
	2.8.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭЖ)	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0		

		- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i>		
	2.9.	Эффективное взаимодействие участников образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Оперативный контроль администрации ДОО Помощник воспитателя Младший воспитатель	от 1 до 2 баллов		
				ИТОГО: 156.		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности повара)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
				ИТОГО: 5 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности кухонного работника)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	ИТОГО: 5 б					
ПОДПИСЬ :						

**Критерии показатели качества работников СП
(самоанализ деятельности шеф - повара)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1балл		
	2.2.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.4.	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	5 баллов		
	2.5.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	ИТОГО: 11 б					
ПОДПИСЬ :						

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности помощника воспитателя)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1балл		
	2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	2.4.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.5.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	ИТОГО: 7 б					
III. За интенсивность и напряженность <i>(Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям и иным педагогическим работникам)</i>	3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	От 60 до 70% - 1 б. выше 70% - 2 б.		
	3.2.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении	Да – 1 б. Нет - 0 б.		

			групп или разновозрастной группе			
3.6	Группы для детей раннего возраста		Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
3.7	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 1 б. снижение на 1%- 2 б. снижение на 2% - 3 б. снижение на 3% и выше - 4 б.		
3.8	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.		Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (дети-инвалиды, дети с РАС и т.д. (наличие справки КЭЖ) Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i>		
3.9.	Эффективное взаимодействие участников образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО		Оперативный контроль администрации ДОО Помощник воспитателя Младший воспитатель	от 1 до 2 баллов		
				ИТОГО: 15б.		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
---	-------	--	-------------------	------------------	-------------	--------------------------

II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
				ИТОГО: 5 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности кладовщика)**

3

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
				ИТОГО: 5 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности кастелянши)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ	1 до 3 баллов		

<i>педагогических работников)</i>		и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Фактическое состояние			
	ИТОГО: 5 6					
ПОДПИСЬ :						

Критерии показатели качества работников СП
(самоанализ деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания)

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	ИТОГО: 5 6					
ПОДПИСЬ :						

Критерии показатели качества работников СП
(самоанализ деятельности электромонтера)

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	ИТОГО: 5 6					
ПОДПИСЬ :						

**Критерии показатели качества работников СП
(самоанализ деятельности сторожа (вахтера))**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	ИТОГО: 5 б					
ПОДПИСЬ :						

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности грузчика)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
	ИТОГО: 5 б					
ПОДПИСЬ :						

**Критерии показатели качества работников СП
(самоанализ деятельности дворника)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
---	-------	--	-------------------	------------------	-------------	--------------------------

II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
				ИТОГО: 5 б		
				ПОДПИСЬ :		

**Критерии показатели качества работников
(самоанализ деятельности уборщика служебных помещений)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертно группы
II. За результативность и качество работы <i>(Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников))</i>	2.1.	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	1 балл		
	2.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 балл		
	2.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	1 до 3 баллов		
				ИТОГО: 5 б		
				ПОДПИСЬ :		

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

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; - 0,5балла 75%-79%; - 1 балл 80% и более - 2 балла		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балла		
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: - модульная дополнительная общеобразовательная программа; - разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; - 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 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл		
1.4	Уровень освоения образовательной программы (по итогам стартового, промежуточного, итогового контроля обучающихся)	Доля обуч-ся, освоивших программу: 51-80% - 1 балл 81-100% - 2б		
1.5.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением современных образовательных технологий	1 балла		
1.6.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл		
1.7.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР.Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5; - 1 балл средний балл 3,6-4,0; - 1,5 балла средний балл 4,1 и выше – 2 балла		

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1.8.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд(первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС - наличие, МС – наличие (баллы могут суммироваться)	0,5 балла 0,5 балла 0,5 балла 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов		
1.9.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%; - 1 балл 80% и более – 2 балла		
	ИТОГО			
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) <u>До 5% обучающихся:</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный уровень Федеральный уровень Международный уровень <u>От 5% до 10% обучающихся:</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень <u>От 10% до 15% обучающихся:</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень <u>Свыше 15%</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень	Определяет образовательная организация 0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балл 2,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 3,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 3,5 балла 4 балла		
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; Региона	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% 0,5 балла 1 балл		

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
	<u>До 5% обучающихся:</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный уровень Федеральный уровень Международный уровень <u>От 5% до 10% обучающихся:</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень <u>От 10% до 15% обучающихся:</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень <u>Свыше 15%</u> На уровне ОО Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень	1,5 балла 2 балла 2,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 3,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла 3,5 балла 4 балла		
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться) <u>До 5% обучающихся:</u> Муниципальный, окружной Региональный уровень Федеральный уровень Международный уровень <u>От 5% до 10% обучающихся:</u> Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень <u>Свыше 10%:</u> Муниципальный, окружной Региональный Федеральный Международный уровень	до 5%; 5%-10%; свыше 10% 0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 1,5 балла 2 балла 2,5 балла 3 балла		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Определяет образовательная организация 1 балл		
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Определяет образовательная организация 43%- 1 балл Выше 43%- 2 балла		
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	1 балла 2 балла		

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
	Муниципальный, окружной – Премия Главы муниципального образования; Региональный – Премия Губернатора Самарской области; Федеральный – Премия Президента	3 балла		
2.7.	Результативность участия обучающихся для зачисления в группу «Спортивного совершенствования за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждую группу спортивного совершенствования – 2 балла		
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения)(в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на муниципальном уровне, или образовательного округа - на региональном уровне - на российском или международном уровнях	1 балл 2 балла 3 балла		
	ИТОГО			
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 и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования: - На уровне целевого показателя - Выше	0,5 балла 1 балл		
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) -На муниципальном уровне или образовательного округа, - На Региональном уровне - На федеральном уровне	0.5 балл 1 балла 2 балла		
	ИТОГО			
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) -На муниципальном уровне или образовательного округа, - На региональном уровне - На российском или международном уровнях	0,5 балл 1,5 балла 2 балла		
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): На уровне образовательного округа: - участие в работе краткосрочной целевой группы; - за отчетный период (баллы могут суммироваться) На региональном уровне: - участие в работе краткосрочной целевой группы;	1 0,5 балла балл 2 1,5 балл балла		

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
	- за отчётный период (баллы могут суммироваться)			
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	За каждое мероприятие 1 балл (но не более 5 баллов)		
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) -Участие на уровне образовательного округа -победитель призёр - Участие на областном уровне - победитель призёр на областном уровне; -Участие на федеральном уровне; -победитель призёр на федеральном уровне. (баллы могут суммироваться, но не более 9 баллов)	2 балла 1 балл 3 балл 1 балла 4 балла 3 балла		
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) - На уровне образовательного округа - На областном уровне.	1 балла 2 балла		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балла		
4.7.	Повышение профессиональной квалификации в формате непрерывного образования	1 балл		
4.8.	Прохождение обучения на курсах повышения квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ»)	1 балл		
4.9.	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	1 балл		
4.10.	Чёткое выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение расписания занятий и требований СанПиН Качественное и своевременное оформление документов	1 балл		
4.11.	Выполнение работы, не входящий в круг основных обязанностей Участие в хозяйственных работах	1 балл		
	ИТОГО			
Участие педагога в центре тестирования ГТО				
5.1.	Участие педагога в работе инновационной площадки (центр тестирования ГТО)	1-3 балла		
5.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 49%; - 0,5 балла свыше 50% - 1 балл		
5.3.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл		
5.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл		
	ИТОГО			

п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
	ВСЕГО			

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка Экспертной группы ОУ (балл)
1	2	3	4	5
Санитарно-гигиенические условия школы				
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения;-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	2 балл		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории	1 балл		
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1 балл		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении				
4	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:	2 балл		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1 балл		
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
6	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения. И взаимодействие с обслуживающими организациями	1 балл		
7	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1 балл		
8	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1 балл		
9	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	2 балл		
10	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с сотрудниками	2 балл		
	Итого баллов:	14 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1 балл		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1 балл		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной,	1 балл		

	водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий			
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1 балл		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1 балл		
6	Сохранность материалов, инструментов	1 балл		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1 балл		
8	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1 балл		
	Итого баллов:	8 баллов		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка Экспертной группы ОУ (балл)
1	2	3	4	5
Высокая организация охраны учреждения, уборки территории				
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима Проведение обхода и осмотра здания и территории школы	1 балл		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1 балл		
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1 балл		
4	Качественная уборка территории учреждения	1 балл		
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1 балл		
6	Сохранность инвентаря	1 балл		
7	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1 балл		
8	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1 балл		
	Итого баллов:	8 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка Экспертной группы ОУ (балл)
1	2	3	4	5
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1 балл		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1 балл		

3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1 балл		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1 балл		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1 балл		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1 балл		
	Итого баллов:	6 баллов		

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1	2	3	4	5
Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации				
1	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2 балла		
2	Соблюдение графика внутреннего документооборота	1 балла		
3	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1 балл		
4	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам с сотрудниками	2 балла		
5	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды	2 балла		
6	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	2 балла		
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	2 балла		
8	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской, налоговой, статистической)	2 балла		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	2 балла		
10	Планирование и проведение экономического анализа финансовой деятельности	2 балла		
	Итого баллов:	18 баллов		

Лист оценивания эффективности (качества) работы кладовщика

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
Высокая организация работы по уборке помещений				
1	Отсутствие замечаний по правилам прихода, расхода материальных ценностей	1		
2	Отсутствие замечаний по оформлению, учета, хранения, движения документов	1		

3	Отсутствие замечаний по соблюдению документооборота	1		
4	Отсутствие замечаний по инвентаризации, ревизии	1		
5	Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности, правил пожарной безопасности на складе	1		
6	Отсутствие замечаний по качеству хранения материалов, инвентаря	1		
	Итого баллов:	6		