

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Михаила Кузьмича Овсянникова села Исаклы муниципального района Исаклинский Самарской области

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом

Протокол № 4
от «19» февраля 2025г.

Председатель

_____ Н.П.Афанасьева

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «19» февраля 2025г.
№ 051-3 -од

Директор ГБОУ СОШ
Им.М.К. Овсянникова с.Исаклы

_____ Е.Н. Нестерова

СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной
организацией
Решение №3

от «19» февраля 2025 г.

Председатель

_____ Епифанова А. Т.

Положение

**об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам государственного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы
имени Героя Советского Союза
Михаила Кузьмича Овсянникова
с. Исаклы муниципального района Исаклинский
Самарской области
(новая редакция)**

Раздел. I. Общие положения

1. Нормативная база

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения специальной части фонда оплаты труда, в том числе компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Михаила Кузьмича Овсянникова с. Исаклы муниципального района Иса克林ский Самарской области, включая работников филиалов и структурных подразделений (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ») (с изменениями и дополнениями), нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда, требованиями Устава Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» (с изменениями в последней редакции);

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

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями в последней редакции);

- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области (с изменениями в последней редакции);

- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ»;

- 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» (с изменениями в последней редакции);

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

- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29 .09.2021г №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);

- Уставом Учреждения.

1.3. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Самарской области, Уставом Учреждения и требованиями коллективного договора.

1.4. Настоящее Положение служит совершенствованию механизма нормативного финансирования, повышению эффективности механизмов оплаты труда работников Учреждения (школы, филиалов, структурных подразделений), усилению материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы в процессе реализации поставленных перед коллективом задач по повышении качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы, закреплении высоко - квалифицированных кадров.

1.5. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников школы, филиалов и структурных подразделений, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, филиалов, структурных подразделений, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с Учреждением, для руководителя – с Северо-Восточным управлением министерства образования Самарской области) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.7. Положение проходит процедуру согласования с Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.8. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Самарской области Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

Индексация заработной платы работников учреждения проводится на основании нормативных правовых актов Самарской области. Индексации подлежат должностные оклады (оклады), размер средней расчетной единицы за один академический час работы педагогических работников. Сроки индексации, частота ее проведения, коэффициент индексации устанавливаются нормативными правовыми актами Самарской области.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

1.11 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же работников, занятых на условии неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.13. Дни выплаты заработной платы установлены коллективным договором, действующим в Учреждении.

1.14. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц в порядке и сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

1.14.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения за счет средств федерального бюджета осуществляется один раз в месяц - не позднее последнего календарного дня месяца.

1.14.2. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных учреждений за счет средств

федерального бюджета осуществляется один раз в месяц - не позднее последнего календарного дня месяца.

1.15. Размер заработной платы за первую половину отработанного календарного месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени за период с 1-го по 15-е число месяца.

При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

1.16. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.17. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждена приказом по Учреждению.

Расчетные листки выдаются работникам на руки, либо отправляются на личную электронную почту (по письменному заявлению работника).

Работник, получивший расчетный листок, лично несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных, содержащихся в расчетном листке.

1.18. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись.

1.19. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

Раздел. II. Оплата труда работников школы и филиалов ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы

1. Общие положения

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы и филиалов осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 29.09.2006 года № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» и от 17.12.2015 года № 847 «О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций

Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)».

1.2. Заработная плата работника образовательного учреждения 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 из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников школы и филиалов состоит из:

1.3.1. 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;
- 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), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

1.3.2. Специального фонда оплаты труда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и 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, 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;

- 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.

1.3.3. Стимулирующего фонда работников школы и филиалов, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

1.3.4. Структура фонда оплаты труда школы и филиалов утверждается приказом руководителя Учреждения и устанавливается на периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

1.3.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

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

1.4. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику школы и филиалов из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании данного Положения, разрабатываемых Учреждением.

1.5. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам школы и филиалов, за исключением руководителя Учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

1.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам школы и филиалов (за исключением директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера и учителей) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с изменениями)», штатным расписанием (тарификационным списком), утвержденным руководителем Учреждения.

1.7. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.8. Штатное расписание и тарификационный список формируются два раза в год: на 01 сентября и 01 января, и утверждается руководителем Учреждения в соответствии с утверждённой структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объёмов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом школы структурой управления.

1.9. Изменения к штатному расписанию школы вносятся на основании приказов по Учреждению.

1.10. Повышение должностных окладов работников школы и филиалов устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

1.11. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на разовые выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области.

2.2. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧп = Спi \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + Ски \times Н \times Уп \times 4,2,$$

где

Спi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й 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;

Кмк - 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;

Кпр - 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).

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Ски - 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;

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

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где

Кзн - 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:

	Повышающий коэффициент
за ученую степень доктора наук	1,2
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	1,1

Кнм - 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;

СТп - 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:

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

где

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

где

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

2.6. На педагогическую работу в школу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

3. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труд руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где

ЗПпср - 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;

Кр - 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;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СПр} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{М},$$

где

Кзн - 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.

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТр} = \text{Ср},$$

где

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

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

3.2.7. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения 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:

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

где

ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧзг} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

где

ЗПср - 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;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере 1,5 (далее - коэффициент).

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

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

где

Кзн - 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.

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{СТзг} = \text{Ср},$$

где

Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

3.3. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 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 расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом трудового законодательства.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учетом трудового законодательства.

4.4. Особенности оплаты труда работника по должности «уборщик служебных помещений»:

4.4.1. Должность «Уборщик служебных помещений» вводится в Учреждении из расчета 1 штатная единица на каждые 500 кв. м площади, подлежащей уборке, но не менее 1 штатной единицы на Учреждение.

4.4.2. Нормы площади рассчитываются с учетом того времени, которое занимает уборка помещения, загруженности помещения, типа уборки, частоты уборки помещения в день.

Все нормы площади для уборки помещений уборщиком служебных помещений высчитываются с учетом того времени, которое занимает уборка того или иного помещения.

Норма уборки помещения на единицу уборщика служебных помещений на 1 кв. м убираемой площади должна составлять около 0,3 мин – при сухой

уборке пола – и 0,7 мин – при выполнении влажной уборки с применением моющих растворов.

Учитывается так же загруженность помещения:

- в незагруженных помещениях (холлы, коридоры и т.д.) – норма площади считается 1000 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

- в малозагруженных помещениях (лестницы, актовые и спортивные залы и т.д.) – норма площади считается 700 кв. м. на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

- в сильно загруженных помещениях (классы, служебные кабинеты и т.д.) - норма площади считается 300 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

- в санитарных помещениях - норма площади считается 300 кв. м на 1 штатную единицу уборщика служебных помещений;

5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

5.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

5.3. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка школы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников школы и филиалов включает преподавательскую работу, воспитательную, а

также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.5. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.6. На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам других работников данной категории с их согласия.

5.7. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы и филиалов:

5.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников школы и филиалов применяется при оплате:

5.8.2. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

5.8.3. За дополнительные часы, проведенные сверх установленной тарификацией нормы часов педагогической нагрузки (не более 300 часов в год).

5.8.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (другого педагогического работника) производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем регистрации отработанных часов в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

6. Выплаты из специального фонда оплаты труда работникам школы и филиалов

6.1. Работникам школы и филиалов, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты из специального фонда оплаты труда:

1) доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ;

2) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

3) 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;

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

5) доплата за работу в ночное время;

6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплата за сверхурочную работу;

8) доплата за выполнение работ различной квалификации;

9) пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников школы и филиалов без учета доплат и надбавок.

6.2. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:

6.2.1. За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов (ст. 154 ТК РФ) – 35% за часы фактической работы в ночное время.

6.2.2. За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

6.2.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) - устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места,

соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу.

6.2.4. Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.5. Педагогическим работникам школы и филиалов за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью устанавливаются следующие виды доплат из специальной часть фонда оплаты труда:

	Основание для начисления доплаты	Размер
1	Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями	До 2000
2	За проверку тетрадей и письменных работ	До 1500
3	За заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом	До 3000
4	За использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	До 1500

6.2.6. Работникам школы и филиалов за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей устанавливаются следующие виды доплат из специальной часть фонда оплаты труда:

	Основание для начисления доплаты	Размер
1	За руководство методическим объединением	До 1000
2	За организацию работы по подготовке и проведению ГИА и ЕГЭ	До 5000
3	За организацию работы школьных предприятий	До 3000
4	За организацию кадетского движения	До 5000
5	За организацию работы по профилактике правонарушений	До 2000
6	За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям	До 4000
7	За организацию работы школьного музея	До 5000
8	За организацию работы школьной библиотеки	До 3000
9	За организацию работы по аттестации педагогических кадров	До 4000
10	За организацию работы по курсовой подготовки	До 3000
11	За организацию работы Школы молодого педагога	До 2000
15	За наставничество	До 4000

13	За организацию антитеррористической работы в школе, за работу по гражданской обороне	До 4000
14	За ведение воинского учёта	До 3000
15	За организацию работы в АСУ РСО	До 5000
16	За работу на официальном сайте школы	До 7000
17	За работу с бланками строгой отчётности (в т.ч. оформление)	До 4000
18	За организацию горячего питания школьников	До 3000
19	За ведение документации по педагогическим советам, производственным совещаниям	До 5000
20	За работу ледового катка	До 5000
21	За работу универсальных спортивных площадок	До 5000
22	За работу бассейна	До 5000
23	За выполнение обязанностей диспетчера по расписанию	До 5000
24	За организацию работы филиалов	До 6000
25	За организацию работы пришкольного интерната	До 10000
26	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися по формированию функциональной грамотности	До 5000
27	За ремонт компьютерной техники	До 5000
28	За организацию научно - исследовательской деятельности	До 2000
29	За организацию проектной деятельности в школе и филиалах	До 2000
30	За психологическое сопровождение профориентационной работы (консультирование учащихся и родителей)	До 10 000
31	За уборку закрепленной за школой, интернатом, филиалами территории	До 5000
32	За подготовку экономических расчетов	До 15000
33	За работу с поставщиками	До 4000
34	За ремонт электрооборудования в школе, филиалах	До 5000
35	За мелкий текущий косметический ремонт	До 7000
36	За ремонт мебели	До 7000

6.3. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом руководителя Учреждения.

6.5. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.6. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом руководителя по Учреждению.

6.7. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

6.8. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом по Учреждению.

7. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда работникам школы и филиалов

7.1. Виды, условия для установления, снижения или отмены, порядок назначения стимулирующих выплат.

7.1.1. Работникам школы и филиалов могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

2) надбавка за интенсивность и напряженность работы;

3) премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

5) ежемесячная надбавка за выслугу лет;

6) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

7.1.2. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.3. Размеры ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы и филиалов устанавливаются по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)».

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает и утверждает самостоятельно на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по

распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

7.1.4. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда):

- назначается из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;

- устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

- период, на который устанавливается надбавка- 1 год: с 01 сентября текущего года по 31 августа будущего года.

Пересмотр ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения по представлению руководителя Учреждения.

7.1.4.1. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются по критериям и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение № 1), внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения.

7.1.4.2. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются следующие комиссии:

- Общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения

- Комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, структурных подразделений.

7.1.4.3. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах оценивания, педагогические работники и другие сотрудники школы, СП и филиалов представляют в комиссии учреждения 1 раз в год до 30 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

7.1.4.4. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

7.1.4.5. Комиссии школы, СП обязаны рассмотреть поступившие документы в течение 2-х календарных дней и представить аналитические документы (листы оценивания, решение комиссии школы и СП) на утверждение в общешкольную комиссию. Общешкольная комиссия рассматривает документы работников школы, структурных подразделений в течение 3-х календарных дней.

7.1.4.6. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

7.1.4.7. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на нем присутствует большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

7.1.4.8. Председатель Общешкольной комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 2-х дней.

Управляющий совет школы рассматривает представленные материалы в течение 2-х дней. После согласования руководитель в течение 2-х дней издает приказ по Учреждению, в котором утверждает количество стимулирующих баллов для расчета стоимости 1-го балла и назначения стимулирующих выплат, списки работников на стимулирующие выплаты на «период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

7.1.4.9. На заседаниях комиссий ведутся протоколы. Протокол Общешкольной комиссии подписывается всеми членами комиссии, книга протоколов хранится в учреждении в течение 5 лет.

Листы оценивания и подтверждающий материал работников школы и филиалов хранятся в школе, структурных подразделений до назначения новых стимулирующих выплат, за их сохранность несет ответственность директор Учреждения, руководители структурных подразделений.

7.1.4.10. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) для административно хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала рассчитывается как произведение стоимости одного бала и количества баллов набранное работником.

7.1.4.11. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, осуществляющих учебный процесс рассчитывается как произведение

стоимости одного балла и количества баллов набранное педагогическим работником.

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

7.1.4.13. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) снимается с момента получения работником дисциплинарного взыскания приказом руководителя по Учреждению по согласовании с Профкомом.

7.1.4.14. Критерии и оценка показателей качества работы руководителя Учреждения производится на основании Листа эффективности (качества) работы руководителя, Положения о распределении стимулирующего фонда руководителей и оформляется приказом по Северо-Восточному управлению министерства образования Самарской области.

7.1.4.15. Критерии качества работы заместителей директора школы утверждаются приказом директора по учреждению.

7.1.4.16. Оценка деятельности заместителей директора школы проводится на основании Листов оценивания.

7.1.5. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году работникам (кроме педагогических работников) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.6. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустроившимся на педагогическую должность в общеобразовательное Учреждение, устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данным работникам до окончания периода выплат.

7.1.7. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустроившимся на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустроившегося на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливаются согласно представленным Листам оценивания и подтверждающим материалам. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником, по стоимости за 1 балл, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки

за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.8. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливаются в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

7.1.9. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.10. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 7.1.2. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла, действующей в Учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.11. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней после увольнения включительно) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливаются в размере, установленном до дня увольнения.

7.1.12. При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую педагогическую должность школы, филиала размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется до конца периода выплат.

7.1.13. При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую (или аналогичную) педагогическую должность в дошкольное структурное подразделение, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются при соблюдении п. 7.1.2 настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом, стоимость 1 балла по каждому разделу ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления стимулирующих выплат работнику до окончания периода выплат.

7.1.14. При переходе работника с одной педагогической должности школы, филиала на другую (или аналогичную) педагогическую должность в структурное подразделение дополнительного образования, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются при соблюдении п. 7.1.2 настоящего Положения, в размере

стоимости 1-го балла, действующей в структурном подразделении дополнительного образования на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания периода выплат.

7.1.15. Размер стимулирующей выплаты директору учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Северо-Восточного управления министерства образования Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения.

Сумма стимулирующих выплат директору учреждения ограничивается максимальными размерами – не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

7.1.16. Отмена или снижение ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), установление срока отмены или снижения выплат производится на основании приказа по Учреждению по согласованию с Профкомом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья детей, правил охраны труда и пожарной безопасности, последствия которых представляли угрозу для жизни и здоровья участников образовательных отношений;

- нарушение трудовой дисциплины;

- наличие замечаний контролирующих органов;

- наличие обоснованных жалоб родителей.

Сроки отмены или снижения выплат: 3 месяца, 6 месяцев, год.

Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) отменяется без предварительного уведомления работника не менее чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

7.1.17. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер 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 данном пункте, суммируется.

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

7.1.18. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

7.1.19. Приказом руководителя по Учреждению конкретным работникам может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая носит разовый характер:

№	Основание для назначения надбавки за интенсивность и напряженность работы	Размер
1	За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий	До 10000
2	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 6000
3	За использование новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 8000
4	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 10000

5	За внедрение новых, в т. ч. и информационных, технологий в бухгалтерском учете	До 10000
6	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы, структурных подразделений, филиалов к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 10000
7	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы	До 7000
8	За высокий уровень каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	До 7000
9	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной аттестации, экзаменам, переводной аттестации, ЕГЭ	До 7000
10	За внедрение новых технологий в обучение и воспитание	До 5000
11	За напряженность в работе с детьми «зоны риска», стоящими на учете всех видов	До 5000
12	За качественную организацию научно-исследовательской деятельности, за качественную организацию проектной деятельности в школе	До 4000
13	За качественное психологическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся	До 5000
14	За напряженность при выполнении работ по распоряжению администрации школы	До 10000
15	За подготовку и проведение предметных декад, семинаров, конференций	До 10000
16	За напряженность в подготовке и участии в конкурсах профессионального мастерства	До 10000
17	За выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения	До 5000
18	За вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	До 3000

7.1.20. Приказом руководителя по Учреждению конкретным работникам за достижение высоких результатов могут устанавливаться различные премии, которые носят разовый характер:

	Основание для премирования	Размер
1	За высокие результаты работы по итогам учебной четверти	До 10000

2	За высокие результаты работы по итогам учебного полугодия	До 10000
3	За высокие результаты работы по итогам учебного года	До 10000
4	За высокие результаты работы по итогам месяца	До 10000
5	За высокие результаты работы по итогам квартала	До 10000
6	За высокие результаты работы по итогам финансового года	До 10000
7	За выполнение особо важных или срочных дел	До 10000

7.1.21. Выплата надбавки за интенсивность и напряженность работы и премии осуществляется при наличии экономии по фонду оплаты труда.

7.1.22. Надбавка за интенсивность и напряженность работы и премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7.1.23 Порядок назначения надбавки за интенсивность и напряженность работы и премии:

- заместители директора школы, руководители филиалов, служб представляют руководителю Учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;

На основании данных представлений директор Учреждения принимает решение о выплате надбавки за интенсивность и напряженность и премии работникам и издает приказ по Учреждению о выплате.

7.1.24. Все стимулирующие выплаты фонда оплаты труда, предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

8. Порядок выплаты материальной помощи работникам школы и филиалов.

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

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс - мажорных обстоятельств);

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

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

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

9. Оплата труда работников школы при осуществлении школьных перевозок

9.1. Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в последней редакции).

9.2. Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (\text{СY1N1} + \text{СY2N2} + \text{СY3N3} + \text{СX1K1} + \text{СX2K2} + \text{СX3K3}) \times n \times 12,$$

где ОДФС - объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С - размер оклада водителя школьного автобуса;

Y1, Y2, Y3 - размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работ водителем автобуса;

X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. Размер оклада водителя школьного автобуса устанавливается в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

9.4. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

У1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
У2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
У3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

9.5. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

Х1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
Х2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
Х3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

9.6. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно настоящей Методике.

9.7. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы Учреждением на иные цели.

9.8. Установленные в соответствии с настоящей Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с окладом.

9.9. При расчёте фонда оплаты водителей и сопровождающих воспитателей предусматриваются стимулирующие выплаты, которые устанавливаются министерством образования Самарской области.

9.10. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 штатную единицу водителя не более 0,5 штатной единицы сопровождающего воспитателя.

Раздел. III. Оплата труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы

1. Оплата труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

1.1. Общие положения

1.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения, реализующих программы дошкольного образования (далее – дошкольное структурное подразделение).

1.1.2. Заработная плата работника дошкольного 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.

1.1.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения осуществляется на основании утвержденного Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями).

1.1.4. Фонд оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников дошкольных структурных подразделений до уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом. Размеры базовой и стимулирующей частей устанавливается Правительством Самарской области.

1.1.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных структурных подразделений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов, компенсационных выплат и иных обязательных выплат.

1.1.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам дошкольных структурных подразделений устанавливается в соответствии с постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями), штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения.

1.1.7. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.1.8. Повышение должностных окладов работников дошкольных структурных подразделений устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

1.1.9. Штатное расписание и тарификационный список работников дошкольных структурных подразделений формируется два раза в год: на 01 сентября и на 01 января, и утверждаются руководителем Учреждения в соответствии с утвержденной структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений

и оборудования, сложившейся и предусмотренной Уставом Учреждения структурой управления.

1.1.10. Изменения к штатному расписанию дошкольных структурных подразделений вносятся на основании приказов руководителя по Учреждению.

1.1.11. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на разовые выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Нормы рабочего времени

1.2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

1.2.3. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

1.2.4. В соответствии со ст.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями).

1.2.5. Нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

1.2.6. На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам других работников данной категории с их согласия.

1.2.7. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

1.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников дошкольных структурных подразделений

1.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников, административного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала при оплате:

1.3.2. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников и прочего персонала;

1.3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нагрузки путем регистрации отработанных часов в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

1.4. Выплаты компенсационного характера работникам дошкольных структурных подразделений

1.4.1. Работникам дошкольных структурных подразделений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;
- 5) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6) доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- 7) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 8) доплата за выполнение работ различной квалификации;
- 9) надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников школы без учета доплат и надбавок.

1.4.2. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:

- За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов (ст. 154 ТК РФ) – 35% за часы фактической работы в ночное время.

- За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад):

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

1.4.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) - устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу.

1.4.4. 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 приказом по Учреждению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4.5. Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.4.6. Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией устанавливается в размере 20% от должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

1.4.7. 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.

1.4.8. Прочие доплаты, в том числе доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, для реализации поставленных целей устанавливаются в соответствии с:

№	Основание для начисления доплаты	Размер
1	За работу с родителями	До 1000
2	За руководство методическим объединением по структурному подразделению	До 1000
3	За организацию методической работы в дошкольном структурном подразделении по коррекционному направлению	До 2000
4	За работу с одаренными детьми	До 1500
5	За организацию работы по ведению родительских клубов	До 5000
6	За организацию работы кружков дополнительного образования с воспитанниками дошкольного структурного подразделения	До 3000
7	За организацию работы по внедрению апробационных инновационных образовательных программ	До 5000
8	За организацию работы по аттестации педагогических кадров	До 2000
9	За организацию работы по курсовой подготовке	До 2000
10	За организацию работы Школы молодого педагога	До 2000
11	За наставничество	До 3000
12	За организацию антитеррористической работы в дошкольном структурном подразделении	До 3000
13	За работу по гражданской обороне	До 3000
14	За организацию работы в АСУ РСО	До 5000
15	За организацию здоровьесберегающей среды	До 2000
16	За ведение документации по педсоветам, производственным совещаниям дошкольного структурного подразделения	До 5000
17	За ведение документов по дошкольному структурному подразделению	До 2500
18	За организацию и подготовку мероприятий районного и окружного уровней	До 3000
19	За организацию работы официального сайта дошкольного структурного подразделения	До 3500
20	За своевременное предоставление различной отчетности по бухгалтерской службе	До 12000
21	За подготовку экономических расчетов	До 10000
22	За работу с поставщиками	До 3000
23	За уборку территории, закрепленной за дошкольным структурным подразделением	До 1000
24	За ремонт электрооборудования в дошкольном структурном подразделении	До 5000

25	За ремонт мебели	До 7000
26	За ремонт санитарно-технического оборудования	До 5000
27	За мелкий текущий косметический ремонт	До 7000

1.4.9. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.4.10. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

1.4.11. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом по Учреждению.

1.4.12. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам дошкольных структурных подразделений.

1.4.13. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом руководителя по Учреждению.

1.5. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольных структурных подразделений

1.5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяются следующим образом:

- до 10% средств стимулирующего фонда направляются на разовые стимулирующие выплаты по основаниям и критериям, определенным настоящим Положением;
- не менее 90% средств стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по Листам оценивания результативности деятельности работников дошкольного структурного подразделения.

Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам квартала.

1.5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников учреждения;
- выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключение воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу и интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет,

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

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

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

1.5.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников дошкольных структурных подразделений являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.5.5. Размеры стимулирующих выплат работникам дошкольных структурных подразделений, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливается по результатам оценки эффективности труда работников, проводимой в соответствии с критериями и показателями внесенными в «Листы оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)» (*Приложение №2*).

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает самостоятельно на основании

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

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

1.5.7. Размеры стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов по Листам оценивания и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

Стоимость одного балла = $\frac{\text{Размер стимулирующего фонда по разделу}}{\text{Общее количество баллов, набранное сотрудниками дошкольного структурного подразделения, относящимися к данному разделу}}$

Размер стимулирующей выплаты в рублях высчитывается как произведение стоимости одного балла на количество баллов, набранное сотрудником по данному разделу.

1.5.9. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты:

- назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1 год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;

- устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

- период, на который устанавливается надбавка- 1 год: с 01 сентября текущего года по 31 августа будущего года.

Пересмотр стимулирующих выплат с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо по представлению заместителя директора по дошкольному структурному подразделению.

1.5.10. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году работникам, кроме педагогических, устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.10.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраиваемым на педагогическую должность в общеобразовательное Учреждение, устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.10.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраиваемым на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраиваемого на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливается в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.11. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячные стимулирующие выплаты сохраняются и устанавливаются в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

1.5.12. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу

стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.13. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла по каждому разделу стимулирующих выплат применяется та, которая действует в дошкольном учреждении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.14. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней включительно) ежемесячные стимулирующие выплаты сохраняются и устанавливаются в размере, установленном до дня увольнения.

1.5.15. При переходе работника с одной педагогической должности дошкольного структурного подразделения на другую педагогическую должность в данном (или другом) дошкольном структурном подразделении размер ежемесячных стимулирующих выплат сохраняется до конца «периода выплат».

1.5.16. Выплата стимулирующих выплат осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников дошкольного структурного подразделения.

1.5.17. Выплаты стимулирующего характера определяются по критериям и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и интенсивность и напряженность работы, внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения.

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

1.5.18. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются следующие комиссии:

- Общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения

- Комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП.

1.5.19. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах оценивания, педагогические работники и другие сотрудники СП представляют в комиссии СП 1 раз в год до 30 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

1.5.20. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

1.5.21. Комиссии СП обязаны рассмотреть поступившие документы в течение 2-х календарных дней и представить аналитические документы (листы оценивания, решение комиссии школы и СП) на утверждение в общешкольную комиссию. Общешкольная комиссия рассматривает документы работников школы, СП в течение 3-х календарных дней.

1.5.22. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

1.5.23. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на нем присутствует большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

1.5.24. Председатель Общешкольной комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 2-х дней.

Управляющий совет школы рассматривает представленные материалы в течение 2-х дней. После согласования руководитель в течение 2-х дней издает приказ по Учреждению, в котором утверждает количество стимулирующих баллов для расчета стоимости 1-го балла и назначения стимулирующих выплат, списки работников на стимулирующие выплаты на «период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5.25. На заседаниях комиссий ведутся протоколы. Протокол Общешкольной комиссии подписывается всеми членами комиссии, книга протоколов хранится в учреждении в течение 5 лет.

Листы оценивания и подтверждающий материал работников СП хранятся в СП до назначения новых стимулирующих выплат, за их сохранность несет ответственность заместитель директора по структурному подразделению.

1.5.26. Работник лишается ежемесячных стимулирующих выплат приказом руководителя по Учреждению по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- отсутствие без уважительных причин на занятии, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;

Ежемесячные стимулирующие выплаты отменяются без предварительного уведомления работника не менее, чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

1.5.27. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом руководителя по согласованию с Профкомом.

1.5.28. Особенности выплат стимулирующего характера руководителям дошкольных структурных подразделений:

1.5.28.1. К видам стимулирующих выплат руководителей дошкольных структурных подразделений относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда).
- премия за выполнение особо важных или срочных дел;
- премия по итогам года (месяц, квартал, год).

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании Листа оценивания по критериям и показателям результативности и качества работы (эффективности труда) руководителя дошкольного структурного подразделения.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из количества баллов, полученных по итогам оценки деятельности руководителей дошкольных структурных подразделений в следующих размерах:

Количества баллов, полученных по итогам оценки деятельности руководителей дошкольных структурных подразделений	Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) (% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных структурных подразделений)	
	Руководителям дошкольных структурных подразделений, которых численность воспитанников составляет 1500 чел. и менее	Руководителям дошкольных структурных подразделений, которых численность воспитанников составляет 1501 чел. и более
30-40,5 баллов	2%	1,5%
41-50,5 баллов	3 %	2,5%
51-60,5 баллов	4 %	3,5 %
61- 69,5 баллов	5 %	4,5 %
70 баллов и более	6 %	5,5 %

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на период с 01 февраля текущего года по 31 января следующего года.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) вновь назначенным руководителям устанавливается со дня назначения на должность на срок 6 месяцев в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей, но не более 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных структурных подразделений. По истечении 6 месяцев руководитель дошкольного структурного подразделения в течении 7 рабочих дней проводит самооценку деятельности за отработанный период на основании Критериев результативности и качества работы.

Премия за выполнение особо важных и срочных дел, премия по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения. Конкретный размер премии может быть определен как в процентах от должностного оклада руководителя дошкольного структурного подразделения, так и абсолютном размере.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителям дошкольных структурных подразделений стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения.

1.6. Порядок и основание назначения разовых стимулирующих выплат работникам дошкольных структурных подразделений

1.6.1 Приказом руководителя по Учреждению могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты (премии) конкретным работникам за достижение высоких результатов.

1.6.2. Премирование по итогам работы осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда дошкольного структурного подразделения.

1.6.3. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

1.6.4. Критерии и показатели начисления разовых стимулирующих выплат:

№	Основание для премирования, критерии	Размер
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество	До 10000
2	За высокие показатели работы по итогам полугодия, учебного года, квартала, финансового года	До 10000
3	За качественную подготовку, организацию и качественное проведение общесадовских, районных, окружных, областных мероприятий	До 10000
4	За качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 7000
5	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 7000
6	За качественную организацию работы по преемственности между дошкольным структурным подразделением и начальной школой	До 3000
7	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы с воспитанниками	До 3000
8	За подготовку призеров конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне	До 3000

	- на областном уровне	
9	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 8000
10	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 10000
11	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества дошкольного структурного подразделения	До 5000
12	За соблюдение сроков и качественную подготовку дошкольного структурного подразделения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 10000
13	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	До 7000
14	За качественную организацию воспитательного процесса в дошкольном структурном подразделении	До 8000
15	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно - воспитательного процесса	До 7000
16	За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах	До 7000

1.6.5. Порядок назначения разовой стимулирующей выплаты:

- руководители дошкольных структурных подразделений представляют руководителю Учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;

На основании данных представлений директор Учреждения принимает решение о премировании работников и издает приказ по Учреждению о премировании работников.

1.6.6. Разовые стимулирующие выплаты (премии), предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.7. Порядок выплаты материальной помощи

1.7.1. Работникам дошкольных структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

1.7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс - мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родители, супруг (супруга) дети).

1.7.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

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

2. Оплата труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования

2.1. Общие положения

2.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Калейдоскоп», реализующее программы дополнительного образования (далее-СП «Калейдоскоп»).

2.1.2. Заработная плата работника СП «Калейдоскоп» 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 из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.1.3. Формирование фонда оплаты труда работников СП «Калейдоскоп» осуществляется на основании 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с изменениями)».

2.1.4. Фонд оплаты труда работников СП «Калейдоскоп» состоит из базовой части, специальной части и стимулирующей части. Структура фонда оплаты труда определена Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося, утвержденной постановлением Правительства Самарской области.

2.1.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников СП «Калейдоскоп» включается оплата труда работников исходя из должностных окладов.

2.1.6. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам СП «Калейдоскоп» устанавливается в соответствии с 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с изменениями)», штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Учреждения.

2.1.7. Должностные оклады, руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности повышаются на 25 процентов.

2.1.8. Повышение должностных окладов работников СП «Калейдоскоп» устанавливается на основании нормативных документов Правительства Самарской области.

2.1.9. Штатное расписание и тарификационный список работников СП «Калейдоскоп» формируется два раза в год: на 01 сентября и на 01 января, и утверждаются руководителем Учреждения в соответствии с утвержденной структурой Учреждения, в зависимости от реальной потребности подразделения, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, сложившейся и предусмотренной Уставом Учреждения структурой управления.

2.1.10. Изменения к штатному расписанию СП «Калейдоскоп» вносятся на основании приказов по Учреждению.

2.1.11. Специальная часть фонда оплаты труда СП «Калейдоскоп» включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплата педагогическим работникам за работу с родителями; за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими);

доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

2.1.12. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2.1.11. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на разовые выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Нормы рабочего времени

2.2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

2.2.3. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ).

2.2.4. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями).

2.2.5. Нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.2.6. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам структурного подразделения дополнительного образования

2.3.1. Работникам СП «Калейдоскоп» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;

- 5) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6) доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- 7) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 8) доплата за выполнение работ различной квалификации.

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников СП «Калейдоскоп» без учета доплат и надбавок.

2.3.1.1. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:

2.3.1.2. За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов (ст. 154 ТК РФ) – 35% за часы фактической работы в ночное время.

2.3.1.3. За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) - работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

2.3.1.4. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ) - устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу.

2.3.1.5. 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 приказом по Учреждению с учетом содержания и (или)

объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.1.6. Сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ) - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.2. Прочие доплаты, в том числе доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, для реализации поставленных целей устанавливаются в соответствии с:

	Основание для начисления надбавки, доплаты	Размер
1	Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями	До 1000
2	За заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом	До 2500
3	За руководство методическим объединением	До 1000
4	За работу с одаренными детьми	До 4000
5	За организацию работы с детьми с ОВЗ	До 1000
6	За организацию работы по профилактике правонарушений	До 2000
7	За организацию работы по подготовке к олимпиадам и научным конференциям	До 3000
8		
9	За организацию мониторинга качества образования	До 3000
10	За организацию работы по аттестации педагогических кадров	До 2000
11	За организацию работы по курсовой подготовки	До 2000
12	За организацию работы Школы молодого педагога	До 2000
13	За наставничество	До 3000
14	За организацию работы по гражданской обороне	До 3000
15	За организацию работы в АСУ РСО	До 5000
16	За организацию здоровьесберегающей среды	До 2000
17	За ведение документации по педсоветам, производственным совещаниям	До 5000
18	За работу тренажерного зала	До 4000
19	За работу ледового катка	До 4000
20	За работу бассейна	До 5000
21	За организацию работы детских общественных организации	До 3000
22	За организацию работы официального сайта структурного подразделения дополнительного образования	До 5000
23	За ремонт компьютерной техники	До 3000
24	За работу на официальном сайте по бухгалтерской службе	До 12000
25	За подготовку экономических расчетов	До 10000
26	За уборку территории, закрепленной за структурным	До 5000

	подразделением	
27	За ремонт мебели	До 7000
28	За мелкий текущий косметический ремонт	До 7000
29	За ремонт электрооборудования в структурном подразделении	До 5000

2.3.3. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3.4. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

2.3.5. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом руководителя по Учреждению.

2.3.6. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу работникам структурного подразделения дополнительного образования.

2.3.7. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом по Учреждению.

2.4. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам структурного подразделения дополнительного образования

2.4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Калейдоскоп» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата, а также поощрение за выполненную работу.

2.4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяются следующим образом:

- до 10% средств стимулирующего фонда направляются на разовые стимулирующие выплаты по основаниям и критериям, определённым настоящим Положением;
- не менее 90% средств стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по «Листам оценивания качества работы».

Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам квартала.

2.4.3. Стимулирующие выплаты работникам СП «Калейдоскоп» осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;

- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер 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.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника структурного подразделения дополнительного образования права на получение этой надбавки.

2.4.5. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.4.6. Размеры надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам СП «Калейдоскоп» устанавливаются по показателям и критериям внесенным в «Листы оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)» (Приложение №4).

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает самостоятельно в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 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» и Методическими рекомендациями утвержденными Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29 .09.2021 года №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)

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

2.4.7. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда):

- назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;

- устанавливаются исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

- период, на который устанавливается надбавка- 1 год: с 01сентября текущего года по 31 августа будущего года.

Пересмотр ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо при соблюдении условий п. 2.4.5. настоящего Положения по представлению руководителя Учреждения.

Пересмотр ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо по представлению заместителей директора по структурному подразделению дополнительного образования.

2.4.8. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году работникам, кроме педагогических, устанавливается при соблюдении условий п. 2.4.5 настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балл, действующей в структурном подразделении дополнительного образования на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания «периода выплат».

2.4.8.1. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраиваемым на педагогическую должность в структурное подразделение, устанавливается при соблюдении условий п. 2.4.5. настоящего Положения, в размере стоимости 1-го балла действующей в структурном подразделении дополнительного образования на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

2.4.8.2. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраиваемым на ту же педагогическую должность в структурное подразделение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраиваемого на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливается в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Размер ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником, по стоимости за 1 балл, действующей в Учреждении на момент установления стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

2.4.9. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняются и устанавливаются в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

2.4.10. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается

при соблюдении условий п. 2.4.5 настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом, в размере стоимости 1-го балла, действующей в структурном подразделении дополнительного образования на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания «периода выплат».

2.4.11. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 2.4.5 настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом, в размере стоимости 1-го балла, действующей в структурном подразделении дополнительного образования на момент установления стимулирующих выплат данным работникам до окончания «периода выплат».

2.4.12. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней включительно) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняются и устанавливаются в размере, установленном до дня увольнения.

2.4.13. Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам структурного подразделения дополнительного образования определяются по количеству набранных баллов по критериям оценки эффективности (качества) работы и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла рассчитывается по формуле: стоимость одного балла = общий фонд стимулирующих выплат / Общее количество баллов, набранное сотрудниками структурного подразделения дополнительного образования.

Размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в рублях высчитывается как произведение стоимости одного балла на количество баллов сотрудника.

2.4.14. Выплата ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников структурного подразделения дополнительного образования.

2.4.15. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются следующие комиссии:

- Общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения

- Комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, СП.

2.14.16. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах оценивания, педагогические работники и другие сотрудники структурного подразделения представляют в комиссии учреждения 1 раз в год до 30 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

2.14.17. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

2.14.18. Комиссия СП обязана рассмотреть поступившие документы в течение 2-х календарных дней и представить аналитические документы (листы оценивания, решение комиссии СП) на утверждение в общешкольную комиссию. Общешкольная комиссия рассматривает документы работников школы, СП в течение 2-х календарных дней.

2.14.19. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

2.14.20. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на нем присутствует большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

2.14.21. Председатель Общешкольной комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 2-х дней.

Управляющий совет школы рассматривает представленные материалы в течение 2-х дней. После согласования руководитель в течение 2-х дней издает приказ по Учреждению, в котором утверждает количество стимулирующих баллов для расчета стоимости 1-го балла и назначения стимулирующих выплат, списки работников на стимулирующие выплаты на «период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

2.14.22. На заседаниях комиссии ведутся протоколы. Протокол Общешкольной комиссии подписывается всеми членами комиссии, книга протоколов хранится в учреждении в течение 5 лет.

Листы оценивания и подтверждающий материал работников СП хранятся в СП до назначения новых стимулирующих выплат, за их сохранность несет ответственность директор Учреждения, заместители руководителя Учреждения по структурному подразделению дополнительного образования.

2.14.23. К выплатам стимулирующего характера заместителей руководителя Учреждения по структурному подразделению дополнительного образования относится надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании Листа оценивания по критериям оценки эффективности (качества) работы руководителей структурного подразделения дополнительного образования (*Приложение №5*).

Эффективность (качество) работы заместителей руководителя Учреждения по структурному подразделению дополнительного образования для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается 1 раз в год, в сентябре текущего года.

2.4.24. Отмена или снижение ежемесячных стимулирующих выплат, установление срока отмены или снижения выплат производится на основании приказа по Учреждению по согласованию с Профкомом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья детей, правил охраны труда и пожарной безопасности, последствия которых представляли угрозу для жизни и здоровья участников образовательных отношений;

- нарушение трудовой дисциплины;

- наличие замечаний контролирующих органов;

- наличие обоснованных жалоб родителей.

Сроки отмены или снижения выплат: 3 месяца, 6 месяцев, год.

Ежемесячные стимулирующие выплаты отменяются без предварительного уведомления работника не менее, чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

2.5. Порядок и основание назначения разовых стимулирующих выплат работникам структурного подразделения дополнительного образования.

2.5.1. Приказом руководителя по Учреждению могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты (надбавка за интенсивность и напряженность работы, премии) конкретным работникам за достижение высоких результатов.

2.5.2. Выплата разовых стимулирующих выплат осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда структурного подразделения дополнительного образования.

2.5.3. Разовые стимулирующей выплаты не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.5.4. Критерии и показатели для начисления премий:

№	Основание для премирования	Размер
1	За выполнение особо важных или срочных работ	До 10000
2	За применение в работе достижений науки и передовых методов труда	До 10000
3	За высокие показатели работы по итогам учебной четверти	До 10000
4	За высокие показатели работы по итогам учебного полугодия	До 10000
5	За высокие показатели работы по итогам учебного года	До 10000
6	За высокие показатели работы по итогам месяца	До 10000
7	За высокие показатели работы по итогам квартала	До 10000
8	За высокие показатели работы по итогам финансового года	До 10000

2.5.5. Критерии и показатели для начисления надбавки за интенсивность и напряженность работы:

№	Основание для начисления надбавки за интенсивность и напряженность работы:	Размер
1	За профессиональное мастерство, высокую результативность,	До 1000

	качество выполняемой работы	
2	За подготовку, организацию и качественное проведение общешкольных, районных, окружных, областных мероприятий	До 10000
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 7000
4	За качественную и результативную работу по организации индивидуальной работы	До 3000
5	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 6000
6	За внедрение новых методов бухгалтерского учета, освоение и выполнение новых видов отчетности	До 10000
7	За своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности	До 10000
8	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность школьного имущества	До 5000
9	За соблюдение сроков и качественную подготовку школы, СП, филиалов к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	До 10000
10	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы	До 10000
11	За высокий уровень каникулярного отдыха обучающихся	До 10000
12	За создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	До 10000
13	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	До 7000
14	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	До 5000
15	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	До 7000
16	За результативность участия обучающихся в социальных проектах - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	До 5000
17	За участие коллектива учреждения в районных праздниках, соревнованиях, спартакиадах, конкурсах	До 7000

2.5.5. Порядок назначения разовых стимулирующих выплат:

- заместители руководителя Учреждения по структурному подразделению дополнительного образования представляют руководителю

Учреждения кандидатуры на премирование с краткой характеристикой результата деятельности работника;

На основании данных представлений директор Учреждения принимает решение о назначении работникам разовых стимулирующих выплат и издает приказ по Учреждению.

2.5.6. Разовые стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.6. Порядок выплаты материальной помощи

2.6.1. Работникам структурного подразделения дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2.6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).

2.6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

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

Раздел IV. Заключительная часть

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Конференции работников Учреждения и утверждения приказом по Учреждению.

Учреждение имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нём системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству.

Время действия Положения неограниченно – до принятия изменений и дополнений, либо нового Положения.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения выборного органа, согласовываются Управляющим советом и утверждаются приказом руководителя по Учреждению.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

Должность - УЧИТЕЛЬ

№	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(ам).	Пол.дин. – 16, Сохранение- 0,5
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(ам) и соответствующему уровню в ОО	30%-39% -0,5 НОО -50%-1 ООО-40% и более-1 СОО-40% и более-1
1.3	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, вт.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(ам)	75% и более-16
1.4	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учёта сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	30-40% - 0,5; 40% и более – 1 балл
1.5	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(ам)	75% и более – 1 балл
1.6	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	100% -16
1.7	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие -16 100%-26
1.8	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-бальной шкале) по преподаваемому учителем предмету(ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	5%-10%- 16 11%-20% -26. 21% и более- 36
1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учёте,	100%-16

	вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединении дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учёте и приступивших к обучению составляет 100%	
1.10	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)	Дистанционный – 0,5 за каждый проект, но не более 1.5б Муниципальный-0.5б. Окружной-1б. Областной-2б. Всероссийский – 3б. За каждого победителя, призера на областном и выше уровне -0,5, но не более 3б. Баллы не суммируются. Мах.-6 б.
1.11	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик; педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Полож.дин.-1б Выше по ОО-2б.
1.12.	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	60%-70%-0.5б 71%-85% -1б 86%-100% -2б.
1.13.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО или ОО	83%-1б. 84% и более -2б
1.14.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да-1б Имеются – (-)1
	ИТОГО:	
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций,	Дистанционный – 1б Очные: Муниципальный-0.5б.

	входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня)	Окружной-1б. Областной-2б. Всероссийский – 3б. За каждого победителя, призера на областном и выше уровне -0,5, но не более 3б. Баллы не суммируются. Мах.-6 б.
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждёнными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Дистанционный – 1б Очные: Муниципальный-0.5б. Окружной-1б. Областной-2б. Всероссийский – 3б. За каждого победителя, призера на областном и выше уровне -0,5, но не более 3б. Баллы не суммируются. Мах.-6 б.
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	0,5б.
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призёрами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(ам) (в зависимости от уровня)	Окружной- 2б. Областной -3б.
2.5.	Наличие обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.	3б.
	ИТОГО	
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		

3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Окружной -2 Областной -3б.
3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Динамика-0,5б. Выше-1б.
3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся, внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО.	100% -1б
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2б
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да2б.
3.6.	Разработка авторских образовательных ресурсов (в т.ч.электронных) – 2 б., при наличии рецензии – 4 б.	Наличие -2б. При наличии рецензий-4б
ИТОГО		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Муниципальный-0,5б. Окружной-1б. Областной-2б.
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Муниципальный-0,5б. Окружной-1б. Областной-2б.
4.3	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	Школьный -1б. Окружной: Участие-1б Призер-2б.

	зависимости от уровня)	Победитель-3б. Областной: Участие-4б. Призер-5б.
4.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Соц.сети-1б Сайт-2б. Печатн.-3б.
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1б.
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог- педагог.	2б.
	ИТОГО	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90% -92%-1б 93% и более-2б.
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1б
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2б.
5.4	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	1б
	ИТОГО	
	ВСЕГО	

Приложение №2
к Положению об оплате труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

Должность - ВОСПИТАТЕЛЬ

№	Критерий оценивания	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно - пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООПДО	частично соответствует -1б. соответствует-2б. соответствует /осуществляется творческий (авторский) подход-3б.
1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	50%-70% - 1б. 70%-100% - 2б.
1.3.	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- 0б. специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1б.
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Наличие жалоб – 0б. Отсутствие жалоб – 1б.
1.5.	Организация дополнительного образования Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО	Не реализуется программа дополнительного образования – 0б. Реализуется программа дополнительного образования – 1б.
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	частично созданы -1б. созданы условия-2б. созданы условия и осуществляется творческий (авторский) подход-3б.
1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1б. выше70% - 2б.
1.8.	Наличие положительной динамики в развитии детей раннего возраста (в группе компенсирующей направленности)	Положительная динамика в развитии детей отсутствует – 0б. Наблюдается положительная динамика в развитии детей – 1б.

	Итого по блоку	
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)	Участие на региональном уровне – 1б. Победитель, призер на региональном уровне, участие во Всероссийском уровне – 2б. Победитель, призер на Всероссийском уровне – 3б.
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»	Участие на первом (отборочном) этапе – 1б. Победитель, призер на первом (отборочном) этапе, участие во втором этапе – 2б. Победитель, призер во втором этапе – 3б.
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)	Участие на муниципальном уровне 1 б. победитель или призер на муниципальном уровне, участие на окружном уровне -2 б, победитель или призер на окружном уровне, участие на областном уровне - 3 б. победитель или призер на областном уровне, участие на всероссийском или международном уровне -4 б. победитель или призер на всероссийском или международном уровне -5 б.
Итого по блоку		
3. Результативность использования современных технологий) вт.ч.цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Справка старшего воспитателя Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии и применяется в работе – 1б.
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	Приложить скриншот Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.
	Итого по блоку	
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)	Не разработаны методические продукты – 0б. Окружной уровень-1б. Региональный уровень – 2б. Всероссийский уровень и выше – 3б.
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном уровне 1 б. победитель или призер на муниципальном уровне, участие на окружном уровне -2 б, победитель или призер на окружном уровне, участие на областном уровне - 3 б. победитель или призер на областном уровне, участие на всероссийском или международном уровне -4 б. победитель или призер на всероссийском или международном уровне -5 б.
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.
	Итого по блоку	
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболевае-	Стабильно низкий-1б

	мости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	снижение на 1% - 2б. снижение на 2% -3б. снижение на 3% и выше - 4б.
5.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% - 1б. 11%-19% - 2б. свыше 20% - 3б.
5.3	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	1% -1б. 2% - 2б. 3% и выше – 3б.
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Наличие фактов- 0б. Отсутствие фактов – 1б.
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.
5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в образовательной части организации образовательного процесса	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.
	Итого по блоку	
	Итого	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

Должность - ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

№	Критерий оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей	частично соответствует -1б.

	предметно пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООПДО	соответствует-2б. соответствует /осуществляется творческий (авторский) подход-3б.
1.2.	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-0б. специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1б.
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Наличие жалоб – 0б. Отсутствие жалоб – 1б.
1.4.	Организация дополнительного образования Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО	Не реализуется программа дополнительного образования – 0б. Реализуется программа дополнительного образования – 1б.
1.5.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1б.
	Итого по блоку	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	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)	Участие на муниципальном уровне 1 б. победитель или призер на муниципальном уровне, участие на окружном уровне -2 б, победитель или призер на окружном уровне, участие на областном уровне - 3 б. победитель или призер на областном уровне, участие на всероссийском или международном уровне -4 б. победитель или призер на всероссийском или международном уровне -5 б.
	Итого по блоку	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.н. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских	Не имеется в наличии – 0б.

	(модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Имеется в наличии и применяется в работе – 1б.
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	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.
	Итого по блоку	
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)	Не разработаны методические продукты – 0б. Окружной уровень-1б. Региональный уровень – 2б. Всероссийский уровень и выше – 3б.
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном уровне 1 б. победитель или призер на муниципальном уровне, участие на окружном уровне -2 б, победитель или призер на окружном уровне, участие на областном уровне - 3 б. победитель или призер на областном уровне, участие на всероссийском или международном уровне -4 б. победитель или призер на всероссийском или международном уровне -5 б.
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б.

	мероприятий (в зависимости от уровня)	Международный уровень – 5б.
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.
	Итого по блоку	
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))	5%-10% - 1б. 11%-19% - 2б. свыше 20% - 3б.
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	1% -1б. 2% - 2б. 3% и выше – 3б.
5.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Наличие фактов- 0б. Отсутствие фактов – 1б.
5.4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.
5.5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.
5.6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в образовательная части организации образовательного процесса	Наличие нарушений- 0б. Отсутствие нарушений– 1б.
	Итого по блоку	
	Итого	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

Должность - ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ

№	Критерий оценивания	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1б. 40%-59% -2б. 60% и более – 3б.
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу) – 1б. создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу), Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2б. создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу) Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды -3б.
1.3.	Результативность деятельности в составе	Уровень ОО – 1б.

	экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.
1.5.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от 61-75%; обратившихся	51%-60% - 1б. 61%-75% - 2б. 76%-85% - 3б. Свыше 85% - 4б.
1.6.	Наличие положительной динамики в развитии детей раннего возраста (в группе компенсирующей направленности)	Положительная динамика в развитии детей отсутствует – 0б. Наблюдается положительная динамика в развитии детей – 1б.
	Итого по блоку	
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) 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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский и международный уровень – 4б.
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, Да/нет обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психологопедагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.
Итого по блоку		
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательная программ (участник,	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б.

	лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Международный уровень – 5б.
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.
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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Нет – 0б. Да – 1б.
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе образовательная наставничества образовательной организации по организация модели	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.

	педагог-педагог	
.	Итого по блоку	
	Итого	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

Должность - СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№	Критерий оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Наличие жалоб – 0б. Отсутствие жалоб -1б.
1.2	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО	50%-70% -1б 70% и выше – 2б.
1.3	Организация социального партнерства для улучшения качества образовательных услуг	Не организовано социальное партнерство – 0б. Организовано социальное партнерство – 1б.
1.4	Посещаемость воспитанниками ДОО (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава ДОО)	до 70% - 1б. выше 70% - 2б.
	Итого по блоку	
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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора, жюри) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, конкурсах, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на	до 90% - 1б. 91%-100% - 2б.

	аттестацию, за отчётный период	
2.4	Доля педагогических работников 00, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Менее 33% - 0б. свыше 33% - 1б.
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Не имеются методические продукты- 0б. Имеются методические продукты- 1б.
2.6	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Не имеются- 0б. Имеются - 1б.
2.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
2.9	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный периодов зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
2.10	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Не имеются – 0б. Имеются – 1б.
2.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.
2.12	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.

Итого по блоку		
	Итого	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания

Должность - УЧИТЕЛЬ - ЛОГОПЕД

№	Критерий оценивания	Шкала оценивания
	1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	20%-39% от числа обучающихся – 1б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.
1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся – 1б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.
1.3	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся – 1б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.
1.4	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 грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся -1б. 20%-29% от числа обучающихся- 2б. 30% и более от числа обучающихся – 3б.

1.5.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся – 1б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% -1б. 61-75% - 2б. 76-85% - 3б. свыше 85%- 4б.
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Наличие жалоб – 0б. Отсутствие жалоб – 1б.
	Итого по блоку	
	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	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.
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	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.
	Итого по блоку	
	3.Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном уровне 1 б. победитель или призер на муниципальном уровне,

		участие на окружном уровне -2 б, победитель или призер на окружном уровне, участие на областном уровне -3 б. победитель или призер на областном уровне, участие на всероссийском или международном уровне -4 б. победитель или призер на всероссийском или международном уровне -5 б.
3.2.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ПИК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Не имеется участие – 0б. Имеется участие – 1б.
3.3	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень-3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский уровень и выше– 5б.
3.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень-3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский уровень и выше– 5б.
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии,	Указать название разработки Приложить ксерокопию Создание – 1б. создание и реализация – 2б. создание и реализация

	аналитического отчета):	разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3б. создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4б.
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.
	Итого по блоку	
	Итого	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
руководителя структурного подразделения общеобразовательного учреждения,
реализующего программы дошкольного образования

Краткое наименование структурного подразделения общеобразовательного учреждения,
реализующего программы дошкольного образования:

Фамилия, Имя, Отчество руководителя СП (заместителя руководителя ГБОУ):_

Фамилия, имя отчество руководителя ГБОУ: _

Дата заполнения: _____

Общее количество полученных баллов:

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов
1	2	3	4	5
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>	<u>За 202 год</u> <u>Да/нет</u> (в листах оценивания указать вид интерактивного взаимодействия, ссылки на соответствующие страницы сайта и социальных сетей) <i>К листу оценивания приложить скриншоты страниц сайтов</i>		
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;	<u>За 202 год</u> Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи _____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего	5	

	90% и более - 5 баллов	числа родителей, обратившихся за получением услуг _____. <i>Указать ссылку на сайт, где размещен график предоставления услуги приложить копии страниц журналов регистрации обращений за консультационной помощью.</i>		
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	<u>По состоянию на декабрь 20</u> <u>года</u> Общая численность воспитанников 5-8 лет _____. Численность воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения дополнительного образования _____. Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием _____. <i>Приложить списки детей с указанием объединений и учреждений дополнительного образования, которые посещает воспитанник.</i>	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.	<u>В 202</u> году Да/ нт <i>Приложить подтверждающий документ</i>	6	
Итого по блоку 1:			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	<u>По состоянию на декабрь 202</u> <u>года</u> Общая численность воспитанников 5-8 лет _____. Численность воспитанников, занимающихся по программам	5	

	10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	технической и естественно-научной направленностей _____ Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей _____ <i>Приложить списки детей с указанием программ и учреждений дополнительного образования.</i>		
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиНСО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	<u>В 202</u> году Наименование конкурса, результат _____. (достаточно указать по 1 конкурсу, перечень см. на сайте СИПКРО) <i>Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)</i>	4	
Итого по блоку 2:			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	<u>По состоянию на декабрь 202</u> <u>года</u> Общая численность воспитанников _____. Численность воспитанников, занимающихся по программам спортивной направленности _____. Доля воспитанников, занимающихся по программам спортивной направленности _____. <i>Приложить списки детей с указанием программ и учреждений дополнительного образования.</i>	5	
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от	<u>В 20</u> - <u>20</u> учебном году Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7	5	

	<p>общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов.</p> <p>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)</p>	<p>лет) _____.</p> <p>Численность воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" _____.</p> <p><i>Приложить списки воспитанников, зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО (скриншот сайта о регистрации)</i></p>		
3.3	<p>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</p>	<p><u>В 20 -20 учебном году</u></p> <p>Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (в возрасте 6-7 лет) _____.</p> <p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» _____.</p> <p><i>Приложить список воспитанников с указанием результата и копии удостоверений.</i></p>	5	
3.4	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла</p>	<p><u>За 20 -20 учебный год</u></p> <p><i>Приложить справку, заверенную руководителем ГБОУ</i></p>	3	
Итого по блоку 3:			18	
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	<p>Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся:</p>	<p><u>В 202 г.</u></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(указать уровень и наименование (в т.ч. тему) площадки, реквизиты распорядительного документа, определяющие статус площадки).</p>	9	

	<p>на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)</p>	<p><i>Приложить к листу оценивания:</i> - копию распорядительного документа; - программу или план деятельности ОО в указанном статусе (при наличии) или указать ссылку на страницу сайта, где размещена программа (план) деятельности; - краткую справку о результатах деятельности организации в указанном статусе</p>		
4.2	<p>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></p>	<p><u>За 202 г.</u> Общее количество дней, пропущенных по болезни: _____ Среднегодовое количество детей: _____ Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком _____</p>	5	
4.3	<p>Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	<p><u>В 20 г.</u> Достаточно в листе оценивания указать 1 мероприятие и тему представленного опыта: на уровне образовательного округа: _____ _____; на региональном уровне: на федеральном уровне: _____ _____.</p> <p><i>К листу оценивания приложить подтверждающие документы (копии приказов, программ, сертификатов и т.п.)</i></p>	6	
4.4	<p>Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2</p>	<p>Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности: по «образовательному округу» - 76,</p>	2	

	балла <i>При проведении независимой оценки качества условий проводится опрос родителей детей, в т.ч. посещающих дошкольное учреждение и УДО (СП). Удовлетворенность родителей представлена обобщенными результатами по учреждению. Для анализа работы СП необходимо использовать результаты оценки юридического лица.</i>	по образовательной организации - 77.		
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	<u>За 20 г.</u> Да ,нет <i>(приложить справку, заверенную директором ГБОУ)</i>	2	
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	<u>За 20 г.</u> Да/нет <i>(приложить справку, заверенную директором ГБОУ)</i>	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.	<u>В 20 г.</u> Да/нет Количество студентов _____	4	
Итого по блоку 4:			30	
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в	<u>За 20 г.</u> (указать наименование и уровень мероприятия) <i>Приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее</i>	5	

	<p>практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов</p>	<p><i>высокого уровня)</i></p>		
5.2	<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла</p>	<p><u>По состоянию на 31.12.20 г.:</u> Общее количество педагогических работников (включая совместителей) _____; количество работников (включая совместителей), имеющих категорию _____; доля работников, имеющих категорию (первую и высшую) _____% <i>(приложить таблицу по форме 1 к п. 5.2)</i></p>	3	
5.3	<p>Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла</p>	<p><u>По состоянию на 31.12.20 г.</u> Общее количество педагогических работников _____; количество работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования _____, доля работников повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования _____% <i>(приложить таблицу по форме 2 к п. 5.3)</i></p>	3	
5.4	<p>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа</p>	<p><u>По состоянию на 31.12.20 г.</u> Общее количество педагогических работников _____; количество работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием</p>	4	

	педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	информационного ресурса «одного окна» _____, доля работников прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____ % (приложить таблицу по форме 3 к п. 5.4)		
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	<u>По состоянию на 31.12.20</u> г. Общая численность педагогов до 35 лет _____; Число педагогов до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы _____; Доля педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы _____ (приложить таблицу по форме 4 к п.5.5)	4	
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	<u>По состоянию на 31.12.20</u> г. Общая численность педагогических работников _____ Число педагогов в возрасте до 35 лет _____; Доля педагогов в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников _____	5	
Итого по блоку 5:			24	
ВСЕГО			100	

Руководитель СП

(подпись)

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда)

Должность - ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчётный период	70%-74% - 0,5 75%-79% - 1 80% и более – 1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учёта, за отчётный период	70%-79% - 0,5 80% и более - 1
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)	0,5 за каждый критерий
1.4.	Реализация педагогом дополнительного	1

	образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	
1.5.	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, утверждёнными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	Средний балл 3,0-3,5 - 0,5 средний балл 3,6-4,0 - 1 средний балл 4,1 и выше 1,5
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчётный 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, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 2
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о	70% 79% - 0,5 80% и более - 1

	<p>качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся в объединениях дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p>	
2.1.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5% обучающихся: муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5 регион.уровень – 1 федер.уровень – 1,5 междун.уровень – 2</p> <p>от5% до 10% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5 регион.уровень – 1 федер.уровень – 1,5 междун.уровень – 2</p> <p>от10% до 15% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1 регион.уровень – 1,5 федер.уровень – 2 междун.уровень – 2,5</p> <p>свыше 15% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1,5 регион.уровень – 2 федер.уровень – 2,5 междун.уровень – 3</p>
2.2.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призёров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5% обучающихся: муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5 регион.уровень – 1 федер.уровень – 1,5 междун.уровень – 2</p> <p>от5% до 10% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1 регион.уровень – 1,5 федер.уровень – 2 междун.уровень – 2,5</p> <p>от10% до 15% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1,5 регион.уровень – 2 федер.уровень – 2,5 междун.уровень – 3</p>

		<p>свыше 15% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 2 регион.уровень – 2,5 федер.уровень – 3 междун.уровень – 3,5</p>
2.3.	<p>Доля обучающихся дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5% обучающихся: муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5 регион.уровень – 1 федер.уровень – 1,5 междун.уровень – 2</p> <p>от 5% до 10% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1 регион.уровень – 1,5 федер.уровень – 2 междун.уровень – 2,5</p> <p>свыше 10% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1,5 регион.уровень – 2 федер.уровень – 2,5 междун.уровень – 3</p>
2.4.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлечённых в добровольческую (волонтёрскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчётный период</p>	<p>30%-50% - 0,5 свыше 50% - 1</p>
2.5.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлечённых 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 отчётный период</p>	<p>30%-50% - 0,5 свыше 50% - 1</p>
2.6.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодёжи за отчётный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Участие в конкурсе на соучастие – 0,5</p> <p>Получение премии: муниципальный, окружной уровень – 1 региональный уровень – 2 Российский, международный уровень - 3</p>

2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчётный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 1
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)	Получение гранта: муниципальный, окружной уровень – 1 региональный уровень – 2 Российский, международный уровень - 3
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования.	5% - 0,5 более 5% - 1
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 отчётный период (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень - 0,5 региональный уровень – 1 федеральный уровень – 1,5 всероссийский, международный уровень – 2
3.3.	Результативность участия педагога в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Окружной -2 Областной -3
3.4.	Разработка авторских образовательных ресурсов (в т.ч.электронных)	Наличие -2 При наличии рецензий-4
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)	учрежденческий уровень – 0,5 муниципальный уровень – 1 окружной уровень – 1,5 региональный уровень – 2 всероссийский, международный уровень - 3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий,	учрежденческий уровень – 0,5

	творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчётный период, (в зависимости от уровня); участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень – 1 окружной уровень – 1,5 региональный уровень – 2 всероссийский, международный уровень – 3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчётный период	1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие: Муниципальный уровень – 0,5 Окружной – 1 Региональный –1,5 Всероссийский, международный – 2 Наличие призового места: Муниципальный уровень – 1 Окружной – 2 Региональный –3 Всероссийский, международный – 4
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной – 1 Региональный –1,5 Всероссийский, международный – 2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
4.7.	Наличие у педагога авторских публикаций, освещающих события жизни организации, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Соц.сети-1 Сайт-2 Печатн.-3
4.8.	Повышение квалификации педагога по реализуемой направленности или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно	1

	установленного количества часов (Курсы в течение года не менее 36 часов)	
4.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог- педагог.	2
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	До 50% - 0,5 свыше 50% - 1
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
	ИТОГО:	

Должность - МЕТОДИСТ

№	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да/Нет
2. Результативность организационно-методической деятельности		
1.2	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.3	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.4	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные	до 90% - 2

	категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	91%-100% - 3
1.5	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 1
1.6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта, победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.8	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.9	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.10	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий)		
3.1.	Продвижение методической деятельности структурного подразделения через освещение на сайте образовательной	муниципальный уровень – 0,5

	организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчётный период (баллы могут суммироваться)	окружной уровень – 1 региональный уровень – 1,5 федеральный уровень – 2 международный уровень – 3
	ИТОГО:	

Должность - ПЕДАГОГ - ОРГАНИЗАТОР

№	Критерии оценивания	Шкала оценивания
	1. Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединениях дополнительного образования от первоначального набора в объединения дополнительного образования за отчётный период	70%-74% - 0,5 75%-79% - 1 80% и более – 1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединений дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учёта, за отчётный период	70%-79% - 0,5 80% и более - 1
1.3.	Соответствие дополнительных общеобразовательных программ, разработанных педагогами дополнительного образования, современным требованиям целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	0,5 за каждый критерий
1.4.	Реализация педагогами дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
1.5.	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, утверждёнными ОО (для обучающихся по дополнительным	Средний балл 3,0-3,5 - 0,5 средний балл 3,6-4,0 - 1 средний балл 4,1 и выше 1,5

	общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	
1.6.	<p>Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчётный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>третий юношеский спортивный разряд;</p> <p>второй юношеский спортивный разряд;</p> <p>первый юношеский спортивный разряд;</p> <p>третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта);</p> <p>второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта);</p> <p>первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК;</p> <p>знаки «Юный турист Самарской области»;</p> <p>знак «Юный турист России» 3 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 2 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединений 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 в объединениях дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	<p>70% 79% - 0,5</p> <p>80% и более - 1</p>
	2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<p>до 5%</p> <p>обучающихся:</p> <p>муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5</p> <p>регион.уровень – 1</p> <p>федер.уровень – 1,5</p> <p>междун.уровень – 2</p> <p>от 5% до 10%</p> <p>обуч-ся:</p> <p>муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5</p> <p>регион.уровень – 1</p> <p>федер.уровень – 1,5</p>

		<p>междун.уровень – 2 от10% до 15% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1 регион.уровень – 1,5 федер.уровень – 2 междун.уровень – 2,5 свыше 15% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1,5 регион.уровень – 2 федер.уровень – 2,5 междун.уровень – 3</p>
2.2.	<p>Доля обучающихся объединений дополнительного образования – победителей и призёров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5% обучающихся: муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5 регион.уровень – 1 федер.уровень – 1,5 междун.уровень – 2 от5% до 10% обуч-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1 регион.уровень – 1,5 федер.уровень – 2 междун.уровень – 2,5 от10% до 15% обуч-ся: муницип. (районный,</p>

		<p>окружной) уровень – 1,5 регион.уровень – 2 федер.уровень – 2,5 междун.уровень – 3 свыше 15% обуча-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 2 регион.уровень – 2,5 федер.уровень – 3 междун.уровень – 3,5</p>
2.3.	<p>Доля обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5% обучающихся: муницип. (районный, окружной) уровень – 0,5 регион.уровень – 1 федер.уровень – 1,5 междун.уровень – 2 от 5% до 10% обуча-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1 регион.уровень – 1,5 федер.уровень – 2 междун.уровень – 2,5 свыше 10% обуча-ся: муницип. (районный, окружной) уровень – 1,5 регион.уровень –</p>

		2 федер.уровень – 2,5 междун.уровень – 3
2.4.	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, вовлечённых в добровольческую (волонтёрскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединений дополнительного образования, за отчётный период	30%-50% - 0,5 свыше 50% - 1
2.5.	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, вовлечённых 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 отчётный период	30%-50% - 0,5 свыше 50% - 1
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодёжи за отчётный период (при наличии соответствующего НПА) (баллы могут суммироваться)	Участие в конкурсе на соучастие – 0,5 Получение премии: муниципальный, окружной уровень – 1 региональный уровень – 2 Российский, международный уровень – 3
2.7.	Результативность участия коллективов объединений дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчётный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 1
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединений дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Получение гранта: муниципальный, окружной уровень – 1 региональный уровень – 2 Российский, международный уровень - 3
	3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединений дополнительного образования.	5% - 0,5 более 5% - 1

3.2.	Продвижение деятельности объединений 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 отчётный период (баллы могут суммироваться)	муниципальный уровень - 0,5 региональный уровень – 1 федеральный уровень – 1,5 всероссийский, международный уровень – 2
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога-организатора		
4.1.	Результативность участия педагога-организатора 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)	учрежденческий уровень – 0,5 муниципальный уровень – 1 окружной уровень – 1,5 региональный уровень – 2 всероссийский, международный уровень - 3
4.2.	Участие педагога-организатора в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчётный период, (в зависимости от уровня); участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	учрежденческий уровень – 0,5 муниципальный уровень – 1 окружной уровень – 1,5 региональный уровень – 2 всероссийский, международный уровень – 3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчётный период	1
4.4.	Результаты участия педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие: Муниципальный уровень – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 1,5 Всероссийский, международный – 2 Наличие призового места: Муниципальный уровень – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский, международный – 4

4.5.	Реализация педагогом-организатором образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной – 1 Региональный – 1,5 Всероссийский, международный – 2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога-организатора в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	До 50% - 0,5 свыше 50% - 1
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединений дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-организатора со стороны участников образовательных отношений	1
ИТОГО:		

Приложение №5
к Положению об оплате...

Лист оценивания эффективности (качества) работы
заместителя директора по учебно-воспитательной работе по структурному
подразделению, реализующему программы дополнительного образования детей

Краткое наименование структурного подразделения общеобразовательного учреждения,
реализующего программы дополнительного образования детей:

СП «Калейдоскоп» ГБОУ СОШ им. М.К. Овсянникова с. Исаклы

Фамилия, Имя, Отчество руководителя СП:

Фамилия, имя отчество руководителя ГБОУ:

Дата заполнения:

Общее количество полученных баллов:

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1.	Результативность	<i>пп.1.1. (а-ж)</i>		

	<p>образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)</p>	<p><i>По всем пунктам данного критерия подтверждающими документами для расчета значений являются грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, приказы и т.д. – документы, которые отражают результативность участия детей в мероприятиях различного уровня. При этом одного ребенка можно считать как участником мероприятия, так и призером</i></p>		
<p>а</p>	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u></p> <p>региональный уровень – 0,5 балла федеральный уровень – 1 балл международный уровень – 1,5 балла</p> <p><u>от 5% до 10% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p><u>от 10% до 15% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u></p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5</p>	<p><u>За 20 г.</u></p> <p>Общая численность обучающихся в образовательной организации: _____.</p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в мероприятиях всех уровней: _____.</p> <p>Доля всех обучающихся, принявших участие в мероприятиях, от общей численности обучающихся в образовательной организации: _____.</p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в мероприятиях по уровням:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень _____; региональный уровень _____; федеральный уровень _____; международный уровень _____.</p> <p><i>Приложить заверенный руководителем ГБОУ список участников (обучающиеся указываются в алфавитном порядке; 1 обучающийся – участник одного конкурса).</i></p> <p><i>Для указанной доли обучающихся баллы по всем уровням суммируются</i></p>	<p>9</p>	

	балла международный уровень – 3 балла			
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p><u>от 5 до 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла</p> <p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла региональный уровень – 2,5 балла федеральный уровень – 3 балла международный уровень – 3,5 балла</p>	<p><u>За 20 г.</u> Численность обучающихся, принявших участие в мероприятиях всех уровней (из п. 1.1.а): _____.</p> <p>Численность обучающихся – победителей и призеров мероприятий всех уровней: _____.</p> <p>Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий всех уровней, от численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях: _____.</p> <p>Численность обучающихся – победителей и призеров мероприятий по уровням: муниципальный (районный, окружной) уровень _____; региональный уровень _____; федеральный уровень _____; международный уровень _____.</p> <p><i>Приложить заверенный руководителем ГБОУ список обучающихся и копии подтверждающих документов. Для указанной доли обучающихся баллы по всем уровням суммируются</i></p>	11	
в	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях,	<u>За 20 г.</u> Общая численность обучающихся в	4,5	

	<p>включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u> региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p><u>свыше 5% обучающихся:</u> региональный уровень – 1,5 балл федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла</p>	<p>образовательной организации: _____.</p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень мероприятий: _____.</p> <p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях Перечня, от общей численности обучающихся: _____.</p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень мероприятий, по уровням: региональный уровень _____; федеральный уровень _____; международный уровень _____.</p> <p><i>Приложить список обучающихся и копии подтверждающих документов</i></p>		
г	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p>свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла</p>	<p><u>За 20 г.</u></p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень мероприятий (см. п. 1.1.в): _____.</p> <p>Численность обучающихся – победителей и призеров в мероприятиях, включенных в Перечень: _____.</p> <p>Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень, от общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях Перечня: _____.</p> <p>Численность обучающихся – победителей и призеров в мероприятиях, включенных в Перечень мероприятий, по уровням: региональный уровень _____; федеральный уровень _____;</p>	5	

		международный уровень _____.		
		<i>Приложить список обучающихся и копии подтверждающих документов</i>		
д	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл</p> <p>региональный уровень – 1,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 2 балла</p> <p>международный уровень – 2,5 балла</p> <p>свыше 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла</p> <p>региональный уровень – 2 балла</p> <p>федеральный уровень – 2,5 балла</p> <p>международный уровень – 3 балла</p>	<p><u>За 20 г.</u></p> <p>Общая численность обучающихся в образовательной организации: _____.</p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в социальных проектах: _____.</p> <p>Доля обучающихся, принявших участие в социальных проектах, от общей численности обучающихся: _____.</p> <p>Численность обучающихся, принявших участие в социальных проектах, по уровням:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень <u>33</u> ;</p> <p>региональный уровень <u>3</u> ;</p> <p>федеральный уровень <u>15</u> ;</p> <p>международный уровень <u>0</u> .</p> <p><i>Приложить список обучающихся и копии подтверждающих документов</i></p>	7,5	
е	<p>Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл;</p> <p>региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла:</p>	<p><u>За 20 г.</u></p> <p><u>Да/нет</u></p> <p>Название коллектива (обучающихся) и наименование премии наивысшего уровня:</p> <p><i>Приложить копию подтверждающего документа</i></p>	3	

	федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3 балла			
ж	Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания – 2 балла	За 20 г. Да/нет <i>Приложить список обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания</i>	2	
1.2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиНСО: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	За 20 г. Целевое значение показателя _____ Значение показателя в образовательной организации _____ <i>Проверяется по данным АСУ РСО</i>	1	
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	За 20 г. Целевое значение показателя _____ Значение показателя в образовательной организации _____ <i>Проверяется по данным АСУ РСО</i>	1	
1.4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	За 20 г. Целевое значение показателя _____ Значение показателя в образовательной организации _____ <i>Проверяется по данным АСУ РСО</i>	1	
1.5.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) – 1 балл	Да/нет Наименование военно-патриотического объединения (ВПК), год регистрации <i>Приложить копию Свидетельства о регистрации</i>	1	
1.6.	Доля обучающихся,	За 20 г.	1	

	<p>вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>	<p>Общая численность обучающихся в образовательной организации: _____.</p> <p>Численность обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность: _____.</p> <p>Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность: _____.</p> <p>Целевое значение показателя _____.</p> <p><i>Приложить план работы с отметкой об исполнении;</i> <i>Указать ссылку на социальные сети, где освещалась деятельность добровольцев</i></p>		
1.7.	<p>Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации: до 50% – 0,5 балла, свыше 50% – 1 балл</p> <p><i>На достижение результатов направлена деятельность всех ОО Самарской области, в т.ч. детских садов и УДО. УДО необходимо вести учет количества воспитанников, выполнивших нормативы ГТО, осуществлять работу, направленную на популяризацию ВФСК ГТО. При наличии спортивных объединений – организовать вовлечение детей в данное движение.</i></p>	<p><u>В 20</u> г.</p> <p>Общая численность обучающихся в образовательной организации: _____.</p> <p>Численность обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО: _____.</p> <p>Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации _____.</p> <p><i>Приложить списки обучающихся и копии подтверждающих документов</i></p>	1	
1.8	<p>Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с</p>	<p><u>В 20</u> г.</p> <p>Да/нет</p> <p>Количество программ, реализуемых в сетевой форме _____</p> <p><i>Приложить:</i></p>	2	

	учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	- копии договоров; - план взаимодействия с отметкой о выполнении мероприятий		
1.9	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	<u>В 20</u> г. Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий _____. Целевое значение показателя _____ <i>Приложить информацию из отчета ИДО</i>	1	
1.10.	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла;	<u>За 20</u> г. Да	2	
1.11.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла	<u>За 20</u> г. Значение показателя по ОО _____ Целевое значение показателя _____. <i>Приложить информацию о численности обучающихся и формах сопровождения и наставничества, о практиках обмена опытом между обучающимися</i>	2	
1.12.	Организация деятельности в учреждении телестудии – 2 балла; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал – 1 балл. <i>Баллы могут суммироваться</i>	<u>В 20</u> г. Деятельность телестудии: Газета « » <i>Приложить подтверждающие материалы</i>	3	
Итого по блоку 1:			58	

2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1.	<p>Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением):</p> <p>на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла;</p> <p>на областном уровне - 1,5 балла;</p> <p>на российском или международном уровнях – 2 балла</p> <p><i>Баллы могут суммироваться</i></p>	<p><u>В 20</u> г. Да/нет</p> <p><i>Приложить копию приказа с программой, информацию (при наличии) о семинаре, опубликованную в СМИ или соц. сетях</i></p>	4	
2.2.	<p>Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения):</p> <p>на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла</p>	<p><u>В 20</u> г. Указать полученный грант</p> <p><i>Приложить копию подтверждающего документа</i></p>	3	
2.3.	<p>Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчётный период (предыдущий календарный год) – 1 балл</p>	<p><u>За 20</u> г. Количество публикаций _____</p> <p><i>Подтверждающими документами по данному критерию являются ссылки на размещенные материалы в социальных сетях или скриншоты данных материалов. Балл может быть засчитан только при условии размещения в соц. сетях уникальных публикаций. Один и тот же пост в Twitter, VK, Instagram следует считать 1 раз.</i></p>	1	

2.4.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла	<p style="text-align: center;"><u>За 20</u> г. Да</p> <p><i>Приложить подтверждающий материал</i></p>	2	
2.5.	Доля обучающихся по программам 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: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	<p style="text-align: center;"><u>В 20</u> г.</p> <p>Значение показателя в ОО _____ Целевое значение показателя _____</p>	1	
2.6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	<p style="text-align: center;"><u>В 20</u> г. Да</p> <p><i>Указать перечень программ</i></p>	2	
2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей	<p style="text-align: center;"><u>В 20</u> г.</p> <p>Значение показателя по ОО _____</p>	1	

	(законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл			
Итого по блоку 2:			14	
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла	<p style="text-align: center;"><u>В 20</u> г.</p> <p style="text-align: center;">Указать статус площадки</p> <p><i>Приложить:</i> -копию документа, подтверждающего статус площадки; -копию отчета о результатах деятельности; -копию документа, подтверждающего признание результата деятельности ОО в статусе инновационной площадки</p>	3	
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: -организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	<p style="text-align: center;"><u>В 20</u> г.</p> <p>Указать мероприятие:</p> <p><i>Приложить копию подтверждающего документа</i></p>	5	
3.3.	Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования:	<p style="text-align: center;"><u>В 20</u> г.</p> <p>Указать форму участия - <i>Приложить копию подтверждающего документа</i></p>	2	

	<p>на уровне "образовательного округа": участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла</p>			
3.4.	<p>Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл</p>	<p><u>В 20 г.</u> Соответствует</p> <p>Указать количество программ _____</p>	1	
3.5.	<p>Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл</p>	<p><u>В 20 г.</u></p>	1	
3.6.	<p>Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла</p>	<p><u>В 20 г.</u> Количество внебюджетных средств _____, Источники финансирования: _____</p>	2	
3.7.	<p>Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл</p>	<p><u>В 20 г.</u></p>	1	
Итого по блоку 3:			15	

4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл	<u>В 20</u> г.	2	
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	<u>В 20</u> г. Да/нет <i>Приложить справку руководителя ГБОУ</i>	2	
Итого по блоку 4:			4	
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	<u>По состоянию на 31.12.20</u> г.: Общее количество педагогических работников (включая совместителей)___; количество работников (включая совместителей), имеющих категорию _____; доля работников, имеющих категорию (первую и высшую) _____% <i>Приложить таблицу по форме к п.5.1.</i>	1	
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	<u>По состоянию на 31.12.20</u> г. Общее количество педагогических работников _____; количество работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____, доля работников прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» _____%. Целевое значение показателя: _____	1	

		<i>Приложить таблицу по форме к п.5.2.</i>		
5.3.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	По состоянию на 31.12.20 ____ г. Значение показателя по ОО: _____ Целевое значение показателя: _____	1	
5.4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого показателя ОО – 1 балл	По состоянию на 31.12.20 ____ г. Общая численность молодых педагогов со стажем до 3 лет: _____; Число педагогов со стажем до 3 лет, охваченных наставничеством _____; Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством _____. Целевое значение показателя: _____ <i>Приложить выписку из документа о назначении выплат за наставничество</i>	1	
5.5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла	<u>В 20</u> г. Указать наивысший результат участия: <i>Приложить копию подтверждающего документа</i>	4	

5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период –0,5 баллов, выше -1 балл	По состоянию на 31.12.20 ____ г. Общее количество педагогических работников ____; количество работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования _____, доля работников повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования _____%. Целевое значение показателя: _____%	1	
Итого по блоку 5:			9	
ВСЕГО			100	

Заместитель директора по УВР
Фамилия И.О.

(подпись)