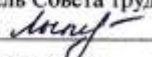



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» с. Тимашево
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

Принято общим собранием трудового
коллектива ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево
Протокол от «17» сентября 2024г.
№ 1
Председатель Совета трудового
коллектива 
Т.В.Лыткина

Утверждено приказом директора
ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево
Приказ от «17» сентября 2024г.
№331-ОД
Директор школы 



Положение
о распределении фонда оплаты труда
в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
Самарской области средней общеобразовательной школе
«Образовательный центр» с. Тимашево
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области.
(новая редакция)



S=RU, O=ГБОУ СОШ ОЦ
с. Тимашево,
CN=Наумова Л_А_
E=timkust@mail.ru
место подписания
2024-09-17 15:14:52

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 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»; Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. №412 «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»; Письмом министерства образования и науки Самарской области от 14.09.2021 № МО/1252-ТУ; Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (далее ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево), Коллективным договором ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Положение определяет распределение фонда оплаты труда, размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда,

порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников ОУ.

1.4. Положение согласовывается с выборным органом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.

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

2. Распределение фонда оплаты труда.

2.1. В целях совершенствования механизма нормативного финансирования, повышения эффективности механизмов оплаты труда работников школы фонд оплаты труда, рассчитанный из норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования, а также на одного обучающегося с ограниченными возможностями здоровья состоит из:

- Базового фонда оплаты труда работников,
- Специального фонда оплаты труда работников,
- Стимулирующего фонда оплаты труда работников, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, рассчитанный в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета, состоит из:

- Базовой части в размере 71,7% от фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы;
- Стимулирующей части в размере 28,3% от фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы, из них 3% стимулирующие выплаты директору школы.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, рассчитанный в соответствии с нормативами финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета, состоит из:

- Базовой части в размере 76,8% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- Стимулирующей части в размере 23,2% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, из них 3% стимулирующие выплаты директору школы.

2.2. В целях достижения показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» установлены ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 рублей на ставку

заработной платы педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 28.08.2024 N 619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»). Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

2.3. В целях повышения уровня воспитательной работы и стимулирования деятельности педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя, (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 93 от 22.02.2018г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области») установлено ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 14 человек и более в размере 2015 рублей, в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 17.04.2024 №277 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» установлено ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам из средств федерального бюджета в размере 10000 рублей, которое выплачивается независимо от количества обучающихся в классе, не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2 классах.

2.4. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников) установлена ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22). Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

2.5 В целях повышения уровня жизни молодых педагогов установлена ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности в течение года после окончания им высшего или среднего профессионального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (в соответствии с

Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239). Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

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

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

2.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

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

3. Распределение базового фонда.

3.1. Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

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

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

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

где ЗП_п — заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

$$БЧ_{п} = \sum_{i=1}^n C_{ni} \times K_{mk} \times K_{gr} \times H \times U_{п} \times 4,2 \times K_{gr} + \sum_{k=1}^m C_{ki} * H \times U_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} — расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K_{mk} — коэффициент, повышающий расчетную единицу за один

академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым,

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. Конкретный размер коэффициента устанавливается приложением №1 к настоящему положению.

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

У — 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 приложением №1 к настоящему положению.

С — 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;

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

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p,$$

где ЗПр- Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧр- базовая часть фонда оплаты труда руководителя

общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

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

K_p — Коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа- 1,8;

2-я группа- 1,4;

3-я группа- 1,2;

4-я группа- 1,1;

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

3.4. Зарплата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

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

где $ЗП_{зг}$ — заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ — базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

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

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

K_p — коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5.

$П$ — доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда.

3.5 Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется на основании штатного расписания. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного 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 № 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)».

3.6 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно - управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения. Заработная плата выплачивается работникам ОУ два раза в месяц. 25 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. 10 числа выплачивается заработная плата за вторую половину месяца.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению о распределении
фонда оплаты труда

«Коэффициенты, повышающие расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом».

Наименование коэффициента	размер коэффициента
Коэффициент, учитывающий деление класса на группы: по предметам «Иностранный язык», «Информатика», «Труд (Технология)», «Физическая культура» группа с количеством уч-ся: до 15 чел. 15 чел. и более	2 1
Коэффициент, учитывающий проведение занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса: При организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий Группа с количеством учащихся: До 10 человек 10 человек и более	1,5 1
Коэффициент, повышающий среднюю 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 ФГОС Для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня Для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения	1 1,3
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 до 2 человек в классах-комплектах; от 3 до 5 человек в классах-комплектах; от 6 до 9 человек в классах-комплектах; от 10 до 12 человек в классах-комплектах; от 13 до 14 человек в классах-комплектах; 15 человек и выше в классах-комплектах	9,00 4,04 2,50 1,97 1,32 1,00

4. Распределение специального фонда.

В специальный фонд включаются:

- 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.

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

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

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

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются приложениями №2-3 к настоящему положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

«О доплатах из специального фонда оплаты труда».

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- за заведование элементами инфраструктуры. Перечень сотрудников, заведующих учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями и другими кабинетами утверждается директором школы на 1 сентября и 1 января текущего года. Размер оплаты за заведование одним учебным кабинетом- 500 рублей;
- за выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должности) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);
- за работу в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- за выполнение работы в иных условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- за работу с вредными, опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплата простоев не по вине работника (ст.157 ТК РФ);
- выплата выходного пособия при увольнении, а также выплата в размере среднего заработка в период трудоустройства (ст.178 ТК РФ);
- оплата дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами детства (ст. 263 ТК РФ);
- обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ), в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2. Условия назначения доплат из специального фонда оплаты труда

2.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также по больничным листам.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующих размерах:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 12%;

Повышение должностных окладов специалистам, работающим на селе- 25%;
Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35% часовой ставки, рассчитанной с 22 часов до 6 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем месяце.

2.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

2.3. Работникам устанавливается доплаты до доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством. Доплаты устанавливаются в размере индивидуальной разницы между размером МРОТ и установленными приказами руководителя суммами оплаты труда работника.

Надбавки и доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка по письменной рекомендации заместителя директора.

2.4. Все доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях начисления заработка.

2.5. Перечень и размеры доплат, применяемых для работников школы, из специального фонда оплаты труда:

Доплата за увеличенный объем работы	Размер в абсолютной величине-руб., % от ставки	Периодичность выплат
<i>Административный и педагогический персонал</i>		
За организацию системы мониторинга (курсы ОПК, ОРКСЭ, ОДНКР, ППП, ОПД)	4000- 5000	разовая
За руководство инновационной деятельностью ОУ	10000- 35000	разовая
За руководство Службой сопровождения (логопеды, психологи)	4000- 5000	разовая
За дополнительные занятия с увеличенным количеством детей	2000-4000	разовая
За руководство ПМПк	10000- 15000	разовая
За организацию дистанционного обучения	1000- 3000	разовая
За реализацию программы «Одаренные дети» (олимпиады, конференции, конкурсы)	5000- 15000	разовая

За работу с молодыми педагогами (организация наставничества)	5000- 15000	разовая
За творческий подход к работе, инициативу и самостоятельность в проведении мероприятий (за участие в проектных группах, за кураторство волонтерской деятельности, за участие в инновационной деятельности ОУ и т.д.)	100- 10000	ежемесячная
За организацию работы Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста»	500 - 1500	ежемесячная
За организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж ОУ	500- 5000	ежемесячная
За качественную организацию и проведение летней оздоровительной кампании	500- 5000	разовая
За выполнение функций инспектора по охране труда	1000- 2000	ежемесячная
За осуществление сбора информации по качеству образования в ОУ	100- 1000	разовая
За оформление тематических выставок, стендов	500- 1000	разовая
За организацию работы школьного пресс-центра, типографии, сайта	1000- 10000	ежемесячная
За выполнение функции инспектора по охране прав ребенка	500- 1000	ежемесячная
За работу со старшеклассниками по профессиональному самоопределению	1000- 3000	ежемесячная
За организацию дополнительной коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ (в т.ч. переведенным на индивидуальное обучение)	10000- 15000	разовая
За участие в инновационных проектах	5000- 25000	разовая
За организацию, подготовку и проведение военно-полевых сборов учащихся старших классов	500- 1000	разовая

За ведение кружковой работы	Из расчета стоимости часа и количества учащихся	ежемесячная
За четкую организацию подвоза, информирование детей и родителей, за отсутствие травматизма во время школьных перевозок	10000 - 20000	разовая
За отсутствие замечаний контролирующих органов (по результатам проверок)	1000- 5000	разовая
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, вахтер, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений</i>		
За обслуживание нескольких зданий (отдаленность объектов друг от друга)	500- 3000	ежемесячная
За обеспечение бесперебойной работы канализационной системы	500- 3000	ежемесячная
За плотницкие работы	100- 1000	ежемесячная
За погрузо-разгрузочные работы	100- 3000	ежемесячная
За обеспечение безаварийной работы отопительной системы	3000- 10000	На время отопительного сезона
Уход за территорией школы и подъездных дорог (в зимнее время - уборка снега вручную, в летнее время - уход за насаждениями)	100- 5000	ежемесячная
За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	500- 4000	ежемесячная
За уборку больших площадей	100- 3000	ежемесячная
За участие в значимых мероприятиях ОУ	100- 3000	разовая
За качественные ремонтные работы и подготовку школы к новому учебному году	1000- 7000	разовая
<i>Лаборант, секретарь</i>		
За экономное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых)	100- 1000	ежемесячная
Озеленение и благоустройство помещений и территории школы	500- 3000	ежемесячная
За участие в значимых мероприятиях ОУ	500- 3000	разовая

Специалист по кадрам, специалист по защите информации, главный бухгалтер, руководитель музея, педагог-библиотекарь		
За работу с персональными данными	5000- 7000	ежемесячная
За высокую результативность работы с внебюджетными средствами (в т.ч. от приносящей доход деятельности, отсутствие долгов по родительской плате)	1000- 3000	разовая
За безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	1000- 3000	ежемесячная
За экономное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых)	1000- 3000	ежемесячная
За оформление тематических выставок, стендов, презентаций	100- 3000	разовая
За работу с учебниками	20% ставки	ежемесячная
За качественную работу по подбору научно-исследовательской литературы	100- 1000	ежемесячная
За качественную и эффективную организацию работы музея	500- 3000	ежемесячная
За участие в значимых мероприятиях ОУ	500- 3000	разовая
Водитель автомобиля, механик		
За выполнение функций курьера	500- 3000	ежемесячная
За классность	25% ставки	ежемесячная
За экономное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых)	1000 - 10000	ежемесячная
За стаж работы водителем автобуса		ежемесячная
- от 3 до 5 лет	100%	
- от 5 до 10 лет	125%	
- свыше 10 лет	150%	
Надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день		ежемесячная
- не превышает 40 км	100%	
- составляет от 41 до 70 км	125%	
- превышает 70 км.	150%	
За вредность по результатам СОУТ	12%	ежемесячная
Все работники		
За проведение термометрии	200 - 2000	разовая
За участие в реализации социальных проектов	1000 - 5000	разовая

За интенсивность и качество выполняемых работ	100 - 20000	разовая
За высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	1000 - 50000	разовая из средств фонда экономии
К праздничным датам	1000 - 10000	разовая из средств фонда экономии

2.6. Перечень и размеры доплат, применяемых для работников структурных подразделений

Категория работника	Доплата за увеличение объема работ	Размер в абсолютной величине – руб., % от ставки	Период доплаты
Заместитель руководителя	- За руководство лабораторией научно-методического сопровождения	20000- 30000	Разовая
	- За организацию окружной конференции для дошкольников	30000- 35000	Разовая
	- За отсутствие замечаний контролирующих органов (по результатам проверок)	5000- 10000	Разовая
	- За интенсивность и напряженность работы (в связи с удаленностью структурных подразделений)	1000- 5000	Ежемесячно
	- За работу по дополнительному образованию воспитанников сада	10000-25000	Разовая
Методист, воспитатель, муз. руководитель, инструктор по физ. воспитанию	- За организацию работы научно-методической лаборатории	5000- 15000	Ежемесячно
	- За работу по дополнительному образованию воспитанников сада	10000- 25000	Ежемесячно
	- За организацию работы методических объединений, клубов (музыкальных)	500- 2000	Ежемесячно

	руководителей, инструкторов по физ. воспитанию) - За организацию работы творческих групп - За участие в проектной деятельности ДОУ - За работу в группах информационной поддержки (ИКТ, сайт) - За подготовку материала для сайта ОУ	1000- 5000 1000- 5000 5000-10000 100-1000	Разовая Ежемесячно Ежемесячно Разовая
Учитель-логопед, педагог- психолог	- За проведение дополнительных занятий с увеличенным количеством детей - За организацию работы с родителями детей с ОВЗ - За проведение и обработку результатов мониторингов, опросов, анкетирований	1000- 3000 1000- 5000 100- 1000	Ежемесячно Ежемесячно Разовая
Делопроизводитель	- За обработку информации в различных информационных системах	1000- 5000	Ежемесячно
	- За учет очередности воспитанников ДОУ	1000- 3000	ежемесячно
Заведующий хозяйством	- За выполнение функций ответственного по электро- и тепло- безопасности	1000- 3000	Ежемесячно
	- За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	100- 4000	Ежемесячно
	- За составление меню	500- 3000	Ежемесячно
Бухгалтер, контрактный управляющий	- За анализ, экспертизу и учет договоров, заключенных в соответствии с 44- ФЗ	10000- 20000	Ежемесячно

	<ul style="list-style-type: none"> - За учет материальной базы по нескольким структурным подразделениям (в связи с их удаленностью) - За безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины - За контроль документов по платным услугам (родительская плата) - Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида 	<p>10000- 15000</p> <p>1000- 5000</p> <p>2000- 5000</p> <p>1000- 10000</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Разовая</p>
Повар	<ul style="list-style-type: none"> - За увеличенную наполняемость групп воспитанниками - За внедрение программы по правильному питанию - За вредность - Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида - Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и родителей воспитанников 	<p>500- 3000</p> <p>1000- 3000</p> <p>12%</p> <p>1000- 5000</p> <p>100-1000</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Разовая</p> <p>Разовая</p>
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> - За вывоз отходов вручную - За уход за территорией и подъездными дорогами (в зимнее время – уборка снега вручную, в летнее время – уход за насаждениями) 	<p>100- 3000</p> <p>100- 3000</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - За уход за насаждениями - За вывоз отходов вручную 	<p>1000 - 3000</p> <p>2000 - 5000</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
Подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> - За осмотр территории на наличие посторонних предметов и целостности ограждения - За обслуживание нескольких зданий 	<p>100- 1000</p> <p>5000- 10000</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> - За погрузо-разгрузочную деятельность - За уборку больших 	<p>1000- 3000</p> <p>100-1000</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>

	площадей		
Кастелянша	- За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	100- 4000	Ежемесячно
Кухонный рабочий	- За уборку больших площадей	1000- 3000	Ежемесячно
	- За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	100- 4000	Ежемесячно
	- За вредность	12%	Ежемесячно
Машинист по стирке белья	- За уборку больших площадей	100- 1000	Ежемесячно
	- За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	1000- 5000	Ежемесячно
Помощник воспитателя	- За формирование культурно-гигиенических навыков у детей	100- 1000	Ежемесячно
	- За превышение плановой наполняемости детей	1000- 5000	Ежемесячно
Уборщик служебных помещений	-За обеспечение экономии ресурсов (вода, электроэнергия)	1000- 4000	Ежемесячно
Все работники ДОУ	- За интенсивность и качество выполняемых работ	100- 20000	Ежемесячно
	-За участие в реализации социальных проектов	2000- 5000	Ежемесячно
	-За высокую результативность в работе по итогам периода (месяц, квартал, полугодие, год)	1000- 50000	Разовая из средств фонда экономии
	-К праздничным датам	1000- 10000	Разовая из средств фонда экономии
	За проведение термометрии	200- 2000	разовая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению о распределении
фонда оплаты труда

«О доплатах из специального фонда за проверку тетрадей и письменных работ».

1. Порядок проверки письменных работ учащихся

1.1. Тетради учащихся, в которых выполняются обучающие классные и домашние работы, проверяются:

по русскому языку и математике:

в 1-5 классах и первом полугодии 6 класса - после каждого урока у всех учеников;

в втором полугодии 6 класса и в 6-9 классах – после каждого урока только у слабых

учащихся, а сильных - лишь наиболее значимые по своей важности, но с таким расчётом, чтобы раз в неделю тетради всех учащихся проверялись (по геометрии в 8-9 классах – 1 раз в две недели);

в 10-11 классах - после каждого урока у слабых учащихся, а у остальных проверяются не все работы, а наиболее значимые по своей важности, но с таким расчётом, чтобы 2 раза в месяц учителем проверялись тетради всех учащихся;

по литературе в 5-9 классах – не реже 2 раз в месяц; в 10-11 классах – не реже одного раза месяц;

по иностранным языкам в 1-5 классах - после каждого урока; в 6 классе - 2 раза в неделю; в 7 классе - наиболее значимые классные и домашние работы, но не реже одного раза в неделю; в 8-9 классах - после каждого урока только у слабых учащихся, а у сильных – наиболее значимые один раз в две недели, а тетради-словари- не реже одного раза в месяц;

по истории, обществознанию, географии, биологии, физике, химии и остальным учебным предметам выборочно, однако каждая тетрадь должна проверяться не реже одного - двух раз в учебную четверть.

1.2. Изложения и сочинения по русскому языку и литературе, а также все виды контрольных работ по предметам проверяются у всех учащихся.

1.3. Контрольные диктанты и контрольные работы по математике в 1-11 классах проверяются и возвращаются учащимся к следующему уроку;

изложения и сочинения в начальных классах проверяются и возвращаются учащимся не позже чем через 2 дня, а в 5-11 классах – через неделю;

сочинения в 9-11 классах проверяются не более 10 дней;

контрольные работы по математике, физике, химии и иностранному языку проверяются, как правило, к следующему уроку, а при большом количестве работ – через один - два урока.

1.4. В проверяемых работах по русскому языку и математике в 1-4-х классах учитель исправляет все допущенные ошибки, руководствуясь следующим правилом:

а) зачеркивая орфографическую ошибку, цифру, математический знак, надписывает сверху нужную букву или верный результат математических действий;

б) пунктуационный ненужный знак зачеркивается, необходимый пишется красной пастой;

в) при проверке тетрадей по русскому языку учитель обозначает ошибку определенным знаком: I –орфографическая ошибка, V-пунктуационная (для удобства подсчета ошибок и классификации).

1.5. При проверке изложений и сочинений в 5-11 классах (как контрольных, так и обучающих), кроме орфографических и пунктуационных, отмечаются фактические грамматические и речевые ошибки.

1.6. При проверке обучающих контрольных работ учащихся 5-11 классов по русскому языку и математике учитель только подчёркивает и отмечает на полях допущенную ошибку, которую исправляет сам ученик.

1.7. По иностранному языку в 5-11 классах учитель исправляет ошибку, допущенную учеником.

1.8. После проверки диктанта, изложения, сочинения дробью указывается количество орфографических и пунктуационных ошибок. В изложениях и сочинениях указывается, кроме этого, количество фактических речевых и грамматических ошибок; после подсчёта ошибок в установленном порядке выставляется оценка работы.

1.9. Проверенные контрольные работы (диктант, изложения) должны быть возвращены учителем к следующему уроку по данному предмету; сочинения – через урок в 5-8-х классах, через десять дней – в 9-11-х классах.

2. Установление доплат за проверку тетрадей

2.1. Доплаты за проверку тетрадей учителями выплачиваются из специального фонда оплаты труда в зависимости от сложности предмета, количества и периодичности проверяемых работ в следующих размерах:

Предмет	Размер доплаты в %
русский язык, литература, математика, начальные классы (русский язык и математика)	10
физика, химия, биология, география, иностранный язык, природоведение, начальные классы (окружающий мир)	5

2.2 Размер доплаты может быть отменён либо уменьшен в случаях:

- неисполнения порядка проверки тетрадей;
- ухудшения качества проверки тетрадей.

5. Распределение стимулирующего фонда.

5.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

5.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения 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.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается 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).

Стимулирующий фонд структурных подразделений состоит из стимулирующей части в размере 28,3% от фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы и стимулирующей части в размере 23,2% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

5.4. Моральное стимулирование лучших работников ОУ за успехи в труде, а также за особые трудовые заслуги производится в соответствии с положением «О моральном стимулировании работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево

муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области» в соответствии с приложением №18

5.5. Выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом рассчитывается по формуле

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

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧ} \times \text{К}_{\text{кв}}) - \text{БЧ}$$

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

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

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

Выслуга — ежемесячная надбавка за выслугу лет;

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

5.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N. 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

(муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам общеобразовательного учреждения в следующих размерах :

- при выслуге от 3 до 10 лет – 1 балл;
- при выслуге от 10 до 25 лет- 2 балла;
- при выслуге свыше 25 лет – 3 балла.

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

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных

качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

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

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» 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. Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в

должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники» суммируются.

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

5.8. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев качества труда работников, определённых разделом 3 настоящего положения;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.9. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с социальной комиссией, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

5.10. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора без согласования с социальной комиссией, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с социальной комиссией.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией по социальным вопросам.
- Перевод работника на другую должность (профессию).

5.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ОУ дважды в год (с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни. При изменении размера стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с уточненным комплектованием по состоянию на 1 сентября производится перерасчет стимулирующих выплат на период с 1 сентября по 31 декабря.

5.12. Критерии для установления стимулирующих выплат для педагогических должностей содержатся в приложениях № 4 – 20:

- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя. Приложение № 4.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя. Приложение №5.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера. Приложение №6.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога Приложение №7.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья). Приложение №8.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога. Приложение №9.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря. Приложение №10*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя. Приложение №11.*

5.13. Критерии для установления стимулирующих выплат для непедагогических должностей содержатся в приложениях № 12- 17.

- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора школы. Приложение № 12.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством. Приложение № 13.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера, главного бухгалтера, контрактного управляющего. Приложение № 14.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения, заместителя директора по комплексной безопасности, помощника воспитателя; машиниста по стирке белья, уборщика служебных помещений, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и прилегающей территории; повара, кухонного работника, гардеробщика, вахтера, дворника, лаборанта. Приложение № 15.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадрам, секретаря. Приложение № 16.*
- *Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) механика, водителя. Приложение № 17.*
- *Критерии для установления стимулирующих выплат воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) содержатся в приложении № 19.*

- *Критерии для установления стимулирующих выплат для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях содержатся в **приложении № 20**.*

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

5.15. Все работники ОУ сдают листы самооценки не позднее 20 декабря и 20 июня. Социальная комиссия согласовывает аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы не позднее 30 декабря и 30 июня.

5.16. Издание приказа директором школы об установлении стимулирующих выплат:

в январе на период с 01 января по 30 июня,
в июле на период с 01 июля по 31 декабря.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности учителя 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 преподаваемым предмету (-ам)	Сохранение ср. балла на уровне школы - 1 балл, Выше уровня школы - 2 балла.
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемым предметам, по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие -1 балл.
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемым предметам, на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемым предметам и соответствующему уровню в ОО	Доля растёт, оставаясь выше среднего по школе - 2 балла, Доля стабильна, оставаясь выше среднего по школе - 1 балл.
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемым предметам.	Соответствие 75% и более по 1 предмету - 1 балл, Соответствие по 2 предметам - 2 балла, Соответствие по 3 предметам - 3 балла.
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ОО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемым предметам составляет 100%	100% - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.6.	Доля обучающихся, которые на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1% - 10 % - 1 балл, 11% - 20 % - 2 балла, Выше 21% - 3 балла.
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	Соответствие 75% и более по обязательным предметам - 3 балла. Соответствие 75% по предметам по выбору - 1 балл.
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования составляет 100%	100% - 1балл
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ГИА составляет 100%	100% - 3 балла
1.9.1	Достижение минимального уровня подготовки к ОГЭ, ЕГЭ, ВПР	От 84,1 до 100% - 3 б От 80,1 до 84% - 2 б От 75,1 до 80% - 1 б Менее 75% - 0
1.9.2	Достижение высокого уровня подготовки к ОГЭ, ЕГЭ, ВПР	От 8,51 до 20% - 3 б От 6,01 до 8,5% - 2 б От 3,01 до 6% - 1б Менее 3% - 0
1.9.3	Соответствие выбора предметов на ГИА дальнейшему профилю обучения Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя,	От 95,1 до 100% - 3 б От 85,1 до 95% - 2 б От 75,1 до 85% - 1б
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по <u>обязательным</u> предметам составляет 100%	100% - 3 балла
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по предметам по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью.	51-70% - 2 балла, 71 -100% - 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1% - 5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, Свыше 11% - 3 балла.
1.13.	- Выявление детей с антивитальными и суицидальными проявлениями; - Выявление фактов деструктивного поведения обучающихся и организация коррекционной работы	1 балл 2 балла
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение - 1балл.
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 1 балл.
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	На уровне декомпозированных показателей школы – 1 балл, Выше декомпозированных показателей для школы - 2 балла.
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Уровень: Поселение - 1 балл, район, округ -2 балла, регион и выше – 3 балла
1.20.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с	До 10% - 1 балл;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	11% - 20% - 2 балла, 21% и выше – 3 балла
1.21.	Доля обучающихся, вовлечённых во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Уровень: школа - 1балл, выше уровня школы – 2 балла
1.22.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90 -100% - 1 балл.
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу школы со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровень: район – 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.2.	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Уровень: район - 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, выполняющий функции классного руководителя, являющихся участниками школьного этапа всероссийской	80 - 90% - 1 балл, 91 - 100% - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю, выполняющий функции классного руководителя, показателя	
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам)(в зависимости от уровня)	Уровень: район – 1 балл., округ – 2 балла, регион и выше - 3балла,
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты (не более 10 баллов)	За каждого обучающегося на базе центра «Вега» - 2 балла (очная форма участия , при наличии сертификата), -1 балл (дистанционная форма участия , при наличии сертификата) Школьная площадка: от 1 обуч. До 5 обуч.-1 б От 6 обуч.до 10 обуч.-2 б Больше 10 обуч. -3 б
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	20-30% - 1 балл, 31% и выше - 2 балла.
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	За каждого обучающегося – 2 балла.
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн- уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты,	На уровне школы — 1 балл, Выше уровня школы – 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне школы — 1 балл, Выше уровня школы – 2 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Использование ЦОС: оснащение точки роста, минитехнопарка, агрокласса, мобильного компьютерного класса, оборудования ФГОС... (при наличии публикации- подтверждения на официальных страницах)	4 публикации в полугодие- 1 балл, Более 4 публикаций в полугодие- 2 балла
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководите- ля, 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	75% -80% 1 балл; 80,1% - 90% - 2 балла; 90,1%-100% - 3 балла.
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% - 1 балл.
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у	Использование в <u>системе</u> – 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	обучающихся (на основе справки администратора)	
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)	Уровень: школа, район - 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 на каждом уровне.
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, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, район, 1 балл, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 на каждом уровне.
4.3.	Результативность работы ШМО, МС, ППК	План выполнен на: 50% - 1 балл, 51-70% - 2 балла, 71% - 100 % - 3 балла.
4.4.	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 экспертных, проектных, рабочих группах (в зависимости от уровня)	Уровень: школа - 1 балл, район, округ– 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 балла на каждом уровне.
4.5.	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.	Не менее 4 публикаций в месяц в мессенджерах на сайте – 1 балл, не менее 4 публикаций за отчетный период в СМИ - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	печатные публикации, за отчётный период	
4.6.	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	Выше 72 часов - 1 балл.
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень: Структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше- 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне декомпозированного показателя для школы - 1 балл, Выше декомпозированного показателя для школы - 2 балла.
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	В соответствии с декомпозированными показателями для школы: 1% - 3% - 1 балл; 4% - 5% - 2 балла; 6% и выше - 3 балла;
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл.
5.5.	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	1 место - 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место - 1 балл.

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход (в соответствии всем направлениям развития)	1 балл, 2 балла, 3 балла.
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-80% - 1 балл, 81%-90% - 2 балла, 91% и выше - 3балла
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 балл – за каждого обучающегося
1.4.	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;	1 балл,

	- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	2 балла,
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб- 1 балл
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Уровень - 1 балл, Выше уровня-2 балла
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Наличие условий -1 балл
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 балл, 71-80% - 2 балла, 81-100% - 3 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<u>Уровень.</u> школа, округ - 1 балл, <u>регион и выше</u> - 2 балла. Призёр, победитель - +3 балла на каждом уровне за каждого участника.
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	<u>Уровень.</u> школа, округ - 1 балл <u>регион и выше</u> - 2 балла. Призёр, победитель - +3

		балла на каждом уровне за каждого участника.
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)	Уровень: ДОУ, школа, поселение - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла. Призёр, победитель - +3 балла на каждом уровне за каждого участника
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Наличие разработанных продуктов и их применение - 1 балл.
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	Наличие и использование ресурсов в сети интернет - 1 балл
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)	На уровне: ДОУ, школы - 1 балл, района, округа - 2 балла, региона и выше - 3 балла.
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На уровне: ДОУ, школы - 1 балл, (+1балл за каждого победителя), района, округа - 2 балла, (+2балла за

		каждого победителя), региона и выше - 3 балла (+3балла за каждого победителя).
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1 балл
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях, сборниках, на уровне детского сада, школы, поселения - 1 балл Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа - 2 балла Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках, на региональном, всероссийском уровне - 3 балла. Не менее 5 публикаций в месяц и 30 откликов Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети - 1 балл
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения	Участие на уровне: ДОУ, школы - 1 балл,

	семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	района, округа - 2 балла региона и выше - 3 балла
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	На уровне: ДОУ, школы - 1 балл, района, округа - 2 балла, региона и выше -3 балла.
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень: ДОУ, школа – 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Снижение на 3% и выше - 3 балла, Снижение на 2% - 2 балла, Снижение на 1% - 1 балл.
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.r	свыше 20% - 1 балл
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	2% - 2 балла 3% - 3 балла
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие нарушений -

		1 балл.
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие нарушений - 1 балл
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений - 1 балл

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла.
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% -1балл.
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	1 балл, 1 балл, 1 балл, 2 балла, 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл.
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, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3 – 1 балл; средний балл 3,6-4,0 – 2 балла; средний балл 4,1 и выше – 3 балла.
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд(первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, 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)	1 балл, 1 балл, 1 балл, 1 балл, 1 балл, 1 балл. 3 балла. 1 балл, 1 балл, 2 балла, 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл; 80% и более – 2 балла.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	50%-70% - 1 балл; 71% - 90% - 2 балла; 91% и более – 3 балла.
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном(баллы могут суммироваться)	до 10% - 1 балл, 11-15% - 2 балла, свыше 15% - 3 балла.
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	до 5% - 1 балл; 6%-10% - 2 балл; свыше 10% - 3 балла.
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую	до 10% - 1 балл. 11-20% - 2 балла. свыше 20% - 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 10% - 1 балл; 11%-20% - 2 балла; 21% и выше - 3балла.
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3 балла за каждое призовое место
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 3 балла.
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	до 5% - 1 балл; 6% -10% - 2 балла; свыше 10% - 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации(в зависимости от уровня) за отчетный период(баллы могут суммироваться)	Не менее двух публикаций в месяц – 1 балл.
4.1.	Результативность участия педагогов 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)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года(баллы могут суммироваться)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл за каждый проект
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)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	балла; регион и выше – 3 балла.
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижения на уровне: структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла.
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении</p>	<p>20%-39% обучающихся -1 балл,</p> <p>40%-59% обучающихся – 2 балла,</p> <p>60% обучающихся и более -3 балла.</p>
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период</p>	<p>Наличие - 1 балл.</p>
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования).</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет,</p>	<p>1 балл.</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	2 балла.
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 балл, 71-85% - 2 балла, свыше 85% - 3 балла.
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участие (уровни): школа -1балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла. Призовое место +3 балла за каждого победителя
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса(в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение -1 балл; район, округ – 2 балла; регион и выше – 3 балла.
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -1 балл, 61-75% - 2 балла 76% и выше – 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 балл, 61-75% - 2 балла, 76% и выше – 3 балла.
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51- 60% - 1 балл, 61-75% - 2 балла, 76% и выше – 3 балла.
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1 балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер), в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Уровень: район, округ – 1 балл. регион и выше – 2 балла. Призовое место +3 балла за каждого победителя.
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)	Уровень: структура, школа -1 балл, район, округ – 2 балла регион и выше – 3 балла. Призовое место - +3 балла за каждую победу.
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей, психопрофилактической направленности	3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.6.	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>учебно-методические материалы;</p> <p>методические рекомендации;</p> <p>методическое пособие</p>	<p>1 балл,</p> <p>1 балл,</p> <p>1 балл.</p>
3.7.	<p>Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом</p>	<p>1% - 5% - 1 балл, 5% до 10% - 2 балла, более 10% - 3 балла.</p>
3.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	<p>Уровень: структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.</p>

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	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)	
1.1.1.	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 - 1 балл 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла 61% и более от числа обучающихся - 3 балла
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	по разделу «фонематическое восприятие»	обучающихся - 1 балл 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла 60% и более от числа обучающихся - 3 балла
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):	
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)	
	по разделу «развитие фонематических процессов»	
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл,
	по разделу «развитие лексического строя речи»	40%-59% от числа обучающихся - 2 балла,
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	60% и более от числа обучающихся - 3 балла.
	по разделу «развитие связной речи»	
	по разделу «формирование письменной речи»	
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	
	по разделу «звукопроизношение»	10%-19% от числа обучающихся - 1 балл,
	по разделу «развитие фонематических процессов»	20%-29% от числа обучающихся - 2 балла,
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	30% и более от числа обучающихся - 3 балла.
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «формирование письменной речи»	
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно- развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики,	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	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 - 1 балл, 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла 60% и более от числа обучающихся - 3 балла
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)	Уровень: ДООУ, школа, поселение - 1балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, консультативной помощи, коммуникации специалиста от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	75-80% - 1 балл 81-90% - 2 балла 91% и выше - 3 балла
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.		
2.1.	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	1 балл 1 балл 1балл
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)	Уровень: ДООУ, школа -1 балл, +1 балл за каждого победителя; район, округ - 2 балла, +2 балла за каждого

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		победителя; регион и выше – 3 балла, + 3 балла за каждого победителя.
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Уровень: структура, школа - 1 балл район, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Уровень: Структура, школа -1 балл, район, округ -2 балла, регион и выше - 3 балла
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Участие (уровни): структура, школа - 1 балл район, округ - 2 балла регион и выше -3 балла
3.6.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях, сборниках, на уровне детского сада, школы, поселения - 1 балл Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа - 2 балла Наличие публикаций в

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		<p>газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках, на региональном, всероссийском уровне - 3 балла.</p> <p>Не менее 5 публикаций в месяц и 30 откликов</p> <p>Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети - 1 балл</p>
3.7.	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание;</p> <p>создание и реализация;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	<p>Создание - 0,5 балла.</p> <p>Создание и реализация - 1 балл.</p> <p>Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла.</p> <p>Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла.</p>
3.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	<p>Достижения на уровне: структура, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1 балл
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	До 30 % - 1 балл, 30% и выше – 2 балла.
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1 балл.
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	1 балл.
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1 балл, муниципалитет, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы	100% - 1 балл,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1 балл, 100% - 2 балла.
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 1 балл, 100% - 2 балла.
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1 балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла.
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)(в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1 балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла.
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 балла

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% -1 балл. свыше 45% -2 балла.
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений - 1 балл, свыше 20 посещений - 2 балла.
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	5-12 книговыдач – 1 балл, свыше 12 книговыдач – 2 балла.
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1 балл, свыше 12 книговыдач – 2 балла.
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл, свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла.
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского	до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл. свыше 20% от общего количества обучающихся - 2 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	интереса, за отчётный период	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл.
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период	до 3-х человек – 1 балл, 3 и выше - 2 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок - 1 балл, 10 и выше - 2 балла.
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.), размещение информации между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	1 балл.
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла.
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (участник, победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: школа, поселение - 1балл, муниципалитет, округ - 2 балла регион и выше - 3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период	3 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели 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 отчётный период	Нет - 1 балл Да - 0 баллов
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа -1 балл, район, округ- 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей	до 90% - 2 балла, от 91-100% - 3 балла.

	численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Свыше 33% - 3 балла.
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)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
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)	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях на сайте школы, на уровне детского сада, школы, поселения - 1 балл, Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа - 2 балла, Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на областном, всероссийском уровне - 3 балла. Ведение официальной страницы в Твиттере.

		Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети - 1 балл,
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Уровень: ДОУ, школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне района, округа - 2 балла На уровне региона, всероссийском - 3 балла.
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Уровень: школа - 1 балл, район, округ - 2 балла, регион и выше - 3 балла.

Критерии для установления стимулирующих выплат для непедагогических должностей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора школы.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности заместителя директора школы по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по курируемым предметам по итогам сравнения отчётных периодов.	Сохранение ср. балла на уровне школы - 1 балл, Выше ср. балла на уровне школы - 2 балла.
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по курируемым предметам по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие - 1 балл.
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по соответствующему уровню в ОО по курируемым предметам.	Доля растет, оставаясь выше среднего по ОЦ - 2 балла, Доля стабильна, оставаясь выше среднего по ОЦ - 1 балл
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по курируемым предметам.	75% и более соответствие по 1 предмету – 1 балл, соответствие по 2 предметам – 2 балла, соответствие по 3 предметам- 3 балла
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования составляет 100%	100% 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.6.	Доля обучающихся, которые по курируемым предметам на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1-10 % - 1 балл 11-20 % - 2 балла Выше 21% - 3 балла
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	соответствие по обязательным предметам 75% и более - 3 балла соответствие по предметам по выбору - 1 балл
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования составляет 100%	100% - 1 балл
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ составляет 100%	100% - 3 балла.
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по <u>обязательным</u> предметам составляет 100%	100% - 3 балла.
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов от общего числа выпускников, награждённых медалью.	51 - 70% - 2 балла, 71-100% - 3 балла.
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» по курируемым предметам.	1-5% - 1 балл, 6-10% - 2 балла, выше 11% - 3 балла.
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 балл.
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилакти-	100% - 1 балл.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	чекском учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	
1.18.	Доля обучающихся, вовлечённых в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых на уровне и выше декомпозированного показателя	На уровне декомпозированного показателя для школы – 1 балл, выше декомпозированного показателя для школы – 2 балла.
1.19.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Уровни: поселение, школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
1.20.	Доля обучающихся, вовлеченных 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	До 10% - 1 балл; 11%-20% - 2 балла; 21% и выше - 3балла.
1.21.	Доля обучающихся, вовлечённых во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Имеет положительную динамику – 2 балла.
1.22.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90-100% - 1 балл
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со	Отсутствие – 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	стороны участников образовательных отношений	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровни: поселение, школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем по курируемому предмету (направлению), ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Уровни: поселение, школа - 1 балл, район, округ – 2 балла, регион и выше – 3 балла.
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного показателя	80-90% - 1 балл; 91-100% - 2 балла
2.4.	Наличие обучающихся, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников (в зависимости от уровня)	За каждого обучающегося по уровням: район – 1 балл; округ - 2 балла регион и выше – 3 балла
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	За каждого обучающегося - 2 балла (при наличии сертификата)
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных	20-30% - 1 балл;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	31% и выше -2 балла
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	2 балла за каждого обучающегося
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных в открытые онлайн-уроки по курируемому предмету, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя	На уровне декомпозированного показателя для школы - 1балл; выше декомпозированного показателя для школы - 2 балла.
2.9.	Доля обучающихся 6 -11-х классов и родителей, вовлеченных в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне декомпозированного показателя для школы - 1 балл; выше декомпозированного показателя для школы - 2 балла.
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.2.	Доля обучающихся 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	До 5% - 1 балл; 6%-10% - 2 балла; 11% выше - 3балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	динамику по курируемым предметам	
3.3.	Использование автоматизированных средств мониторинга качества обучения по курируемым предметам для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО по курируемым предметам	100% - 1 балл.
3.4.	Использование в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся по курируемым предметам (на основе справок администраторов)	Использование в <u>системе</u> - 1 балл.
4.	Результативность организационно-методической деятельности	
4.1.	Результативность участия в распространении педагогического опыта по курируемым предметам в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Уровни: школьный -1 балл; районный, окружной - 2 балла; региональный и выше - 3 балла; Призовое место + 3 балла за каждое участие.
4.2.	Результативность участия в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) по курируемым предметам	Уровни: школьный -1балл; районный, окружной - 2 балла; региональный и выше - 3 балла. Призовое место +3 балла за каждое участие.
4.3.	Результативность работы ШМО, МС, ППК	Достижение на уровне: школы - 1 балл; округа - 2 балла; региона и выше - 3 балла.
4.4.	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (победитель,	Уровни: школьный -1балл;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник), в экспертных, проектных, рабочих группах (в зависимости от уровня) по курируемым предметам	районный, окружной - 2 балла; региональный и выше - 3 балла. Призовое место +3 балла за каждое
4.5.	Наличие 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	4 и более публикаций в месяц в социальных сетях, на сайте - 1 балл; 4 и более публикаций в СМИ – 2 балла;
4.6.	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Выше 126 часов - 1 балл.
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	Достижение на уровне школы - 1 балл; района, округа - 2 балла; региона и выше - 3 балла.
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне декомпозированного показателя для школы – 1 балл; Выше декомпозированного показателя для школы – 2 балла.
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся, отнесённых к основной группе здоровья, <u>выполнивших нормативы ВФСК ГТО</u> , от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1-3% обучающихся - 1 балл; 4-5% обучающихся - 2 балла; 6% и выше - 3 балла;
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, способствующей эффективному и безопасному	3 место - 1 балл; 2 место-2 балла; 1 место - 3 балла.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	

к положению о распределении
фонда оплаты труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством.

1. Установление стимулирующих выплат стимулирующие выплаты работникам за эффективную организацию использования материально-технических и финансовых ресурсов устанавливаются по следующим критериям:

Критерии	Показатель	Размер стимулирующих выплат в баллах
Отсутствие кредиторских задолженностей	Обеспечение целевого расходования средств, предусмотренных сметой.	50 -75% - 1 балл; 76-90% - 2 балла; 91-100 % - 3 балла
Исполнение «дорожных карт» ремонта, подготовки к новому учебному году,		3 балла

Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	<p>Результаты ревизий и проверок.</p> <p>Акт проверки ведения документации</p>	<p>Исполнение требований на: 90 - 99 % - 2 балла; 100 % - 3 балла.</p> <p>Исполнение требований на: 90 - 99 % - 2 балла; 100 % - 3 балла.</p>
Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности Школы	Результаты инвентаризации	По итогам ежемесячной отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла
Привлечение дополнительных источников для улучшения ресурсного обеспечения образовательного процесса	<p>Исправное состояние материально-технических ресурсов</p> <p>Привлечение дополнительных источников финансирования</p>	<p>Исполнение за отчетный период на: 80-90% - 1 балл; 91-95% - 2 балла; 96-100% - 3 балла</p> <p>Привлечено – 3 балла.</p>
Создание безопасных условий для участников образовательных отношений, Соблюдение СанПиН	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов. Акт проверки	1 балл
Отсутствие замечаний по результатам инвентаризации	Инвентарная опись	1 балл

Отсутствие замечаний по сохранению инвентаря	Инвентарная опись	1 балл
Отсутствие замечаний по результатам проверки остатков продуктов питания на отчетную дату	Акт проверки	По итогам ежемесячной отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла
Отсутствие замечаний по результатам проверки остатков продуктов питания на отчетную дату	Акт проверки	По итогам ежемесячной отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Наличие данных о последней инвентаризации материальных ценностей. Сохранность, наличие, состояние инвентаря и оборудования (в соответствии с СанПиН и заявками работников).	Соответствие данных инвентарной ведомости фактическому наличию на: 75-89% - 1 балл; 90-98% - 2 балла; 99-100% - 3 балла. Обеспеченность образовательного процесса на: 80-90% - 1 балл; 91-95% - 2 балла; 96-100% - 3 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера, главного бухгалтера, контрактного управляющего.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	Результативность деятельности главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего, заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов.	3 балла
2.	Освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	1 балл
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	На уровне школы- 1 балл На уровне района, округа- 2 балла
4.	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	3 балла
5.	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	3 балла
6.	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	3 балла
7.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	На конец отчетного периода – 1 балл; Отсутствие просроченной кредиторской задолженности – 2 балла

		За весь период - 3 балла
8.	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы	3 балла
9.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего финансово-хозяйственного контроля – 1 балл; Отсутствие замечаний по итогам внешнего финансово-хозяйственного контроля – 2 балла.
10.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда	3 балла
11.	Обеспечение целевого расходования средств предусмотренных планом ФХД	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - 1 балл
12.	Привлечение дополнительных источников финансирования	3 балла
13.	Отсутствие замечаний по итогам ежемесячной отчетности	1 балл
14.	Отсутствие замечаний при предоставлении документов по родительской плате за ДОУ	1 балл
15.	Отсутствие замечаний по итогам квартальной и годовой отчетности	3 балла
16.	Отсутствие замечаний по результатам проверки остатков продуктов питания на отчетную дату	По итогам ежемесячной отчетности – 1 балл, В течение всего периода – 2 балла

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения, заместителя директора по комплексной безопасности, помощника воспитателя; машиниста по стирке белья, уборщика служебных помещений, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и прилегающей территории; повара, кухонного работника, гардеробщика, вахтера, дворника, лаборанта

1. Установление стимулирующих выплат

1.1. стимулирующие выплаты за эффективную организацию охраны жизни и здоровья детей устанавливаются по следующим критериям:

Критерий	№/п	Показатель	Баллы
Снижение или стабильно низкий уровень заболевания обучающихся	1	Заболеваемость не выше 0,5 дето-дня на 1 ребёнка	1
	2	Заболеваемость отсутствует	2
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3	Отсутствие замечаний по выполнению СанПин	1
	4	Отсутствие замечаний по выполнению требований Пожарной Безопасности	1
	5	Отсутствие замечаний по Охране труда на рабочем месте	1
Отсутствие замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	6	Отсутствие замечаний по выполнению требований по организации режима дня	1
	7	Отсутствие замечаний по выполнению требований по организации прогулки (одежда, оборудование, сопровождение, питьевой режим в летний период)	1

	8	Отсутствие замечаний по выполнению требований по созданию условий для организации образовательного процесса (<i>соблюдение СанПиН</i>)	1
	9	Отсутствие травматизма среди воспитанников	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	10	Отсутствие замечаний, жалоб по организации питания	1
	11	Отсутствие замечаний по приготовлению питания	1
	12	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 16
к положению о распределении
фонда оплаты труда

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадрам, секретаря.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов.	3 балла
2.	Освоение и использование современных программ по кадровому делопроизводству, делопроизводству.	1 балл
3.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	На уровне школы- 1 балл На уровне округа- 2 балла
4.	Качество работы с персоналом, удовлетворенность работников корпоративной системой труда и трудовых отношений	1 балл
5.	Отсутствие замечаний по взаимодействию между отделами, структурными подразделениями	1 балл
6.	Исполнения кадровых заказов и решений в точно установленные сроки и на качественном уровне	2 балл
7.	Качественное исполнение обработки служебных материалов, писем запросов и др. (проверка правильности оформления, подготовленных на подпись директору документов, редакция документов).	1 балл
8.	Отсутствие замечаний по ведению школьного архива	1 балл
9.	Знание и практическое применение нормативных документов в области трудовых правоотношений, своевременное применение изменений в нормативных документах по трудовым правоотношениям	1 балл
10.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников.	1 балл
11.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	1 балл
12.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса. Положительные отзывы учащихся и их родителей, сотрудников школы	1 балл
13.	Качественная подготовка отчетов, ведение документации, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов.	1 балл
14.	Использование ресурсосберегающих технологий в работе.	1 балл

ПРИЛОЖЕНИЕ № 17

к положению о распределении
фонда оплаты труда

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов.	3 балла
2.	Качественный контроль за соблюдением водителями правил технической эксплуатации автотранспортных средств и оказанием им необходимой помощи	1 балл
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
4	Отсутствие замечаний по соблюдению порядка в гаражах согласно требованиям санитарных норм, охраны труда, пожарной и электробезопасности	1 балл
5	Отсутствие нарушений по соблюдению расписания движения автобусов.	2 балла
6	Отсутствие жалоб на техническую неисправность автотранспорта	1 балл
7	Отсутствие ДТП, замечаний	3 балла
8	Отсутствие нарушений и протоколов за несоблюдение ПДД и эксплуатации ТС	3 балла
9	Отсутствие замечаний по проведению профилактической работы по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования	1 балл
10	Отсутствие замечаний по выполнению планового и внепланового ремонта автотранспорта	1 балл
11	Отсутствие замечаний по соблюдению правил технической эксплуатации автобусов	1 балл
12	Отсутствие замечаний по ведению документации в соответствии с номенклатурой дел и приказом по учетной политике.	1 балл

к положению о распределении
фонда оплаты труда

«О моральном стимулировании работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево муниципального района Кинель - Черкасский Самарской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.191 Трудового кодекса РФ.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок морального стимулирования работников ОУ с целью создания условий, при которых сотрудники Учреждения испытывали бы чувство профессиональной гордости и личной ответственности за причастность к деятельности школы, за высокое качество исполнения трудовых обязанностей, а также чувство удовлетворенности своим трудом, как значимых факторов мотивации их профессионального роста, усиления заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы, в совершенствовании качества своей профессиональной деятельности, укреплении материально-технической базы Учреждения, создания условий достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды морального стимулирования работников:

- за успехи в труде:
 - объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку;
 - объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
 - награждение Почетной грамотой Учреждения;
 - присвоение внутрикорпоративных званий «Педагог-наставник», «Лучший специалист», «Специалист, работающий на доверии»;
- за особые трудовые заслуги:
 - представление к награждению учредителем (благодарственное письмо, грамота);
 - представление к награждению администрацией поселения, района;
 - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Самарской области;
 - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Самарской области»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель РФ»;
- представление к присвоению звания «Народный учитель России»;
- представление к отраслевым наградам (медаль Ушинского и др.);
- представление к иным почетным званиям и отраслевым наградам.

1.4. При оценке труда работников Учреждения, дающей право на представление к указанным видам морального стимулирования, учитываются показатели эффективности, включающие образцовое выполнение должностных обязанностей, которое превосходит обычные требования, особо выделяет работника среди его коллег, что позволяет квалифицировать результаты его труда как значимый вклад в деятельность Учреждения.

1.5. По результатам оценки труда работника могут быть представлены одновременно как к моральным, так и материальным видам стимулирования.

1.6. Итоговая оценка результативности труда работников Учреждения осуществляется два раза в год (по итогам первого и второго учебных полугодий) на основе технологий дифференциации оценки персонала и обобщения результатов мониторинга эффективности труда. С этой целью в учреждении приказом директора создается экспертная (социальная) комиссия с годичным сроком полномочий. В ее состав входят: представитель профсоюзной организации Учреждения, председатели методобъединений, заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Экспертная комиссия проводит мониторинг эффективности труда работников Учреждения в соответствии со строго фиксированными критериями, разрабатываемыми комиссией и утверждаемыми директором Учреждения. Содержание критериев оценки эффективности труда проводятся до сведения всех работников. Результаты мониторинга эффективности труда работников являются открытыми для ознакомления и обсуждения и доводятся до сведения каждого работника Учреждения.

2. Порядок представления к награждению

2.1. В соответствии с технологией дифференциации оценки персонала и по данным экспертной оценки эффективности труда выделяются следующие работники Учреждения:

- категория «А» - «Зеленый сегмент» - работники с наиболее высокими результатами труда;
- категория «В» - «Жёлтый сегмент» - работники со средними результатами эффективности труда;
- категория «С» - «Красный сегмент» - работники с низкими результатами эффективности труда.

2.2. Работники с категорией «А» представляются ко всем видам морального стимулирования, перечисленным в п.1.3 настоящего Положения.

2.3. Работники с категорией «В» представляются к следующим видам морального стимулирования:

- объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку;
- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку.

2.4. Работники с категорией «С» представляются только к благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку.

2.5. Моральное стимулирование работников за успехи в труде осуществляется на основании ходатайства председателя экспертной комиссии.

2.6. Моральное стимулирование работников за особые трудовые заслуги осуществляется на основании соответствующих положений, в соответствии с утвержденным графиком, с учетом существующей квоты, утвержденной Учредителем.

2.7. Наличие у работника Почетной грамоты учреждения является обязательным условием для представления работника к присвоению внутрикорпоративного звания и моральному стимулированию за особые трудовые заслуги.

2.8. Представление работника к присвоению внутрикорпоративного звания возможно не ранее чем через год после получения им Почетной грамоты учреждения или присвоения внутрикорпоративного звания.

3. Применение мер морального стимулирования

3.1. Объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку.

3.1.1. Благодарность без занесения в трудовую книжку объявляется работникам за следующие достижения:

- выполнение на высоком уровне своих трудовых обязанностей;
- проведение разовых мероприятий по поручению руководства Учреждения.

3.1.2. Благодарность объявляется приказом директора Учреждения.

3.2. Объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку.

3.2.1. Благодарность с занесением в трудовую книжку объявляется работникам за следующие достижения:

- выполнение на высоком уровне своих трудовых обязанностей;
- проведение разовых мероприятий по поручению Учреждения;
- значительное улучшение в показателях обученности, воспитанности и развития обучающихся;
- успешное освоение и внедрение в практику новых технологических методов и приемов обучения, воспитания и коррекции особенностей развития обучающихся и воспитанников;

- значительные успехи в сохранении и укреплении материально-технической базы Учреждения.

3.2.2. Благодарность объявляется приказом директора Учреждения.

3.3. Награждение Почетной грамотой Учреждения

3.3.1. Почетной грамотой награждаются работники за профессиональное мастерство, систематический, добросовестный, высококвалифицированный труд, способствующий развитию Учреждения, вносящий значительный вклад в его деятельность, и имеющие стаж работы в Учреждении не менее 5 лет.

3.3.2. Ходатайство на награждение Почетной грамотой заместитель директора представляет директору Учреждения не позднее чем за 10 дней до награждения.

3.3.3. Награждение Почетной грамотой Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива не чаще 1 раза в 2 года.

3.3.4. Работникам, награжденным почетной грамотой Учреждения, как правило, выплачивается единовременная премия.

3.4. Присвоение внутрикорпоративных званий «Педагог-наставник», «Лучший специалист», «Специалист, работающий на доверии».

3.4.1. Присвоение внутрикорпоративного звания «Педагог-наставник»

3.4.1.1. Настоящее звание является видом морального стимулирования за успехи в труде и может быть присвоен следующим категориям педагогических работников: учитель, учитель-логопед, дефектолог, воспитатель. Звание «Педагог-наставник» присваивается работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, высшую квалификационную категорию, а также:

- демонстрирующим высокие показатели обученности, воспитанности и развития обучающихся и воспитанников;

- ведущим активную педагогическую работу по обобщению и диссеминации педагогического опыта (обобщение собственного опыта на методических семинарах разного уровня, семинарах-практикумах, публикации на специализированных сайтах, участие в педагогических сообществах. В том числе и в Интернете):

- ведущих активную работу по формированию педагогического мастерства у молодых педагогов.

- Звание «Педагог-наставник» присваивается на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.

3.4.1.2. Запись о присвоении внутрикорпоративного звания «Педагог-наставник» с указанием даты и номера приказа вносится в личную карточку работника.

3.4.2. Присвоение внутрикорпоративного звания «Лучший специалист».

3.4.2.1. Настоящее звание является видом морального стимулирования за успехи в труде и может быть присвоено следующим категориям работников: социальный педагог, педагог-психолог, учитель-

логопед, дефектолог, библиотекарь, педагог и специалист дополнительного образования. Звание «Лучший специалист» присваивается работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, высшую квалификационную категорию, а также: — демонстрирующим высокие показатели обученности, воспитанности, социальной адаптированности и развития обучающихся и воспитанников; — демонстрирующим высокую результативность социокультурного развития обучающихся и воспитанников; — имеющим авторские разработки учебно-методических материалов, существенно улучшающих практику обучения, воспитания, социальной адаптации, культурного развития и коррекции нарушений развития у обучающихся и воспитанников Учреждения; — принимающим активное участие в экспериментальной, методической деятельности различного уровня.

3.4.2.2. Звание «Лучший специалист» присваивается на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.

3.4.2.3. Запись о присвоении внутрикорпоративного звания «Лучший специалист» с указанием даты и номера приказа вносится в личную карточку работника.

3.4.3. Присвоение внутрикорпоративного звания «Специалист, работающий на доверии».

3.4.3.1. Настоящее звание является видом морального стимулирования непедагогических работников Учреждения за успехи в труде и может быть присвоено работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, демонстрирующим высокую результативность работы в соответствии с содержанием должностных обязанностей, СанПиН, требований Госпожнадзора и других требований.

3.4.3.2. Звание «Специалист, работающий на доверии», присваивается на основании приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.

3.4.3.3. Запись о присвоении внутрикорпоративного звания «Специалист, работающий на доверии», с указанием даты и номера приказа вносится в личную карточку работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 19

к положению о распределении
фонда оплаты труда

Критерии для установления стимулирующих выплат воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Позитивная динамика работы с детьми с отклонениями в развитии	
1.1.	Позитивные результаты взаимодействия сотрудника с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1 балл
1.2.	Позитивные результаты участия в образовательном процессе помощника воспитателя	Организовывает на прогулке детские игры и участвует в них - 1 балл, Принимает участие в образовательном процессе во время НОД и прогулки – 1 балл.
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей детей с отклонениями в развитии	Отсутствие жалоб- 1 балл
2.	Наличие в группе детей с ОВЗ	
2.1	Наличие 1 воспитанника	1
2.2	Наличие 2-х воспитанников	2
2.3	Наличие 3-х и более воспитанников	3
3.	Эффективность работы с детьми разного возраста	
3.1	Наличие детей 2-х возрастов	1
3.2	Наличие детей 3-х возрастов	2
3.3	Наличие детей 4-х возрастов	3
4.	Превышение плановой наполняемости детей в группах	
4.1	Превышение на 1-2 ребёнка	1
4.2	Превышение на 3-5 детей	2
4.3	Превышение на 6 детей и более	3
5	Интенсивность и напряженность, связанную с проведением адаптационного периода с детьми раннего возраста	
5.1	За период адаптации -1 месяц	3
5.2	За период адаптации -2 месяца	2
5.3	За период адаптации -3 месяца и более	1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 20

*к положению о распределении
фонда оплаты труда*

*Критерии для установления стимулирующих выплат советника
директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями в общеобразовательных организациях*

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	<i>за интенсивность и напряженность</i>	До 25000 руб.