ПРИНЯТО

на общем собрании
работников Учреждения
от «28» декабря 2021 г.
Протокол № 6

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля
_____ Т.Н.Титова
от «28» декабря 2021 г.
Приказ № 830-ОД

СОГЛАСОВАНО

на заседании
Управляющего совета Учреждения
Протокол № 4
от «28» декабря 2021 г.
председатель Управляющего совета
_____ Р.В.Козак

СОГЛАСОВАНО

на заседании
Профсоюзного комитета Учреждения
Протокол № 8
от «28» декабря 2021 г.
председатель профсоюзного комитета
_____ И.А.Шматко

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников Учреждения в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201);
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки

Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

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

➤ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

➤ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2015 г. № 141-Од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

➤ Методическими рекомендациями 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), утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р;

➤ Положением об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школа № 7 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области (далее – Учреждения);

➤ Уставом Учреждения;

➤ Коллективным договором государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школа № 7 города Кинеля городского округа Кинель Самарской области.

1.2. Настоящее Положение призвано регулировать распределение стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля и его структурных подразделений.

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

1.4. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, разработанных администрацией Учреждения, утвержденных Управляющим советом Учреждения.

1.7. Положение согласовывается с Управляющим советом Учреждения, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора Учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п.1.7 настоящего Положения.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового Положения.

РАЗДЕЛ II

1. Цели и задачи установления стимулирующих выплат

1.1. Целью установления стимулирующих выплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

1.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

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

РАЗДЕЛ III

1. Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены

1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

1.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

1.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника на срок от трех месяцев до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- Наличие дисциплинарных взысканий (замечание).

При наличии замечания, стимулирующая надбавка может быть снижена до 50% на срок до шести месяцев с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и время внеурочной деятельности, воспитанников и детей во время непосредственной образовательной и свободной игровой деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (детей) была возложена на данного педагога (воспитателя). Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся (в соответствии со ст.72,74 ТК РФ).

- Наличие дисциплинарных взысканий (выговор).

Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- Наличие повторной обоснованной жалобы.

Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора без согласования с Управляющим советом Учреждения, в соответствии со ст.72,74 ТК РФ.

- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения.

РАЗДЕЛ IV РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ № 7 г. КИНЕЛЯ

1. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда

оплаты труда. Доля стимулирующего фонда в фонде оплаты труда работников Учреждения составляет не более 18,24 % от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся в общеобразовательной школе (ФОТ (1) и не более 18,24 % от расходов по фонду оплаты труда в расчете на обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям в общеобразовательном учреждении (ФОТ (2)).

1.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю;
- Стимулирующие надбавки;
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

1.3. К видам стимулирующих выплат руководителю Учреждения относятся:

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

1.4. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора два раза в год: на 1 января и на 1 сентября.

1.5. Стимулирующий ФОТ распределяется следующим образом:

- до 3% от стимулирующей части ФОТ (1) и ФОТ (2) – направляется на стимулирование деятельности руководителя Учреждения, оставшаяся часть ФОТ (1) – не более 97% распределяется:
 - не более 30 % – на стимулирование деятельности работников административно-хозяйственной части;
 - не менее 70 % - на стимулирование деятельности педагогических работников;
- оставшаяся часть ФОТ (2) – не более 97% направляется на стимулирование деятельности педагогических работников.

1.6. Ежемесячные выплаты (надбавки и доплаты) педагогическим работникам Учреждения составляют не менее 90% стимулирующей части ФОТ (из них не менее 60% – надбавки за результативность и эффективность работы согласно критериям на основе результатов материалов самоанализа, не более 30% - надбавки за интенсивность и напряженность работы, доплаты), разовые выплаты (надбавки, доплаты, премии) - не более 10% стимулирующей части ФОТ.

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

1.8. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в год: в сентябре, на период с 01.09 по 31.12 и в январе, на период с 01.01 по 31.08 и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

1.9. Назначение стимулирующих надбавок за результативность и эффективность согласует Управляющий совет Учреждения 1 раз в год (в сентябре).

1.10. Стимулирующая надбавка за результативность и эффективность назначается каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности за отчетный период. Отчетным периодом является предыдущий учебный год (с 01.09 по 31.08).

1.11. Материалы самоанализа деятельности за отчетный период каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с

критериями, перечисленными в п.п. 2.2. «Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля» пункта 2. «Стимулирующие надбавки» Раздела IV по форме, являющейся приложением 2 к настоящему Положению, 1 раз в год.

1.12. Материалы по самоанализу деятельности представляются: учителями - заместителем директора по УВР (учителю, ответственному за образовательный процесс в школе), работниками административно-хозяйственной части – завхозу.

1.13. Материалы по самоанализу деятельности за прошедший период работники предоставляют не позднее 7 сентября текущего года.

1.14. Экспертная комиссия в составе заместителя директора по УВР, учителей, ответственных за образовательный и воспитательный процесс в школе, совместно с председателем профсоюзной организации и завхозом:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- материалы по самоанализу деятельности работников и протокол заседания экспертной комиссии с фиксированной суммой баллов для каждого работника (в соответствии с критериями), передают директору Учреждения в срок до 15 сентября;
- сдают в бухгалтерию Учреждения информацию о набранных работниками баллах в срок до 15 сентября.

1.15. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям по форме, являющейся приложением 1 к настоящему Положению не позднее 18 сентября текущего года.

1.16. Управляющий совет рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем Учреждения.

1.17. Установленные работникам стимулирующие выплаты за результативность и эффективность исчисляются в денежном выражении.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя Учреждения в трехдневный срок после заседания Управляющего совета Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

1.18. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом:

– ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок педагогическим работникам за результативность и эффективность работы (работникам административно-хозяйственной части), делится на общее количество баллов, набранных учителями (работниками административно-хозяйственной части) за отчетный период.

1.19. Стимулирующая надбавка за результативность и эффективность рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

1.20. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена работникам Учреждения со дня принятия на работу.

1.21. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются Кинельским управлением МОиН Самарской области один раз в год (в январе) по итогам предыдущего периода.

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

1.22. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работникам, работающим по совместительству.

2. Стимулирующие надбавки

2.1. Работникам ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок:

- ежемесячная надбавка за результативность и эффективность работы согласно критериям, определённая пунктом 2.2.
- за интенсивность и напряженность работы, определённая пунктом 2.3.

2.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля (учителя):

Основания для распределения стимулирующего фонда	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	1.2. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	1.3. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
	1.4. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	1.5. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	1.6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	1.7. Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% (русский язык и

	<p>математика)</p> <p>1.8. Наличие выпускников, награжденных медалью "За особые успехи в учении", которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя</p> <p>1.9. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу"</p> <p>1.10. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов</p> <p>1.11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</p> <p>1.12. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%</p>
	<p>1.13. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>1.14. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД "Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>1.15. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p> <p>1.16. Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>1.17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>
2. Результативность	<p>2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов</p>

<p>деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>управления образованием (в зависимости от уровня)</p>
	<p>2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)</p>
	<p>2.3. Доля обучающихся 4 - 11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>
	<p>2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>
	<p>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</p>
	<p>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), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику</p>
	<p>2.7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия"</p>
	<p>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, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>
	<p>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</p>
<p>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в</p>	<p>3.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в</p>

образовательном процессе	<p>зависимости от уровня)</p> <p>3.2. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику</p> <p>3.3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p>
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>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)</p> <p>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, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта</p> <p>4.4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>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. печатные публикации, за отчетный период</p> <p>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</p> <p>4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог</p>
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5 - 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p> <p>5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов</p>

	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся
--	--

Критерии оценки эффективности(качества) работы заместителя директора по УВР ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля:

Основания для распределения стимулирующего фонда	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Эффективность процесса обучения	1.1. Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл
	1.2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла
	1.3. Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла
	1.4. Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла
	1.5. Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла
	1.6. Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла
	1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла
	1.8. Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла
	1.9. Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся:

	96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла
	1.10. Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл
	1.11. Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла
	1.12. Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла
	1.13. Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл
	1.14. Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл
	1.15. Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл
	1.16. Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл
	1.17. Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла
	1.18. Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла
	1.19. Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла
	1.20. Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)
	1.21. Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе

	<p>всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)</p> <p>1.22. Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл</p> <p>1.23. Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла</p>
2. Эффективность воспитательной работы	<p>2.1. Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИИ СО)</p> <p>2.2. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл</p>
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	<p>3.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)</p> <p>3.2. Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)</p> <p>3.3. Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиИ СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл</p>
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	<p>4.1. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл</p> <p>4.2. Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл</p> <p>4.3. Число обучающихся, получивших рекомендации по построению</p>

	индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл
5. Эффективность управленческой деятельности	5.1. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл
	5.2. Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла
	5.3. Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла
	5.4. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	6.1. Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл
	6.2. Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла
	6.3. Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл
7. Эффективность использования и развития ресурсного	7.1. Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл
	7.2. Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла

Критерии оценки эффективности(качества) работы педагога дополнительного образования ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля:

Основания для распределения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели 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
	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период

	<p>1.3. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ баллы начисляются за каждую программу)</p>
	<p>1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>
	<p>1.5. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте "Навигатор дополнительного образования детей Самарской области" от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p>
<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>2.1. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и других), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>2.2. Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и других) в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p> <p>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)</p> <p>2.4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период</p> <p>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</p> <p>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)</p>

	<p>2.7. Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания "Образцовый коллектив" за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)</p> <p>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)</p>
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>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</p> <p>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)</p>
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>4.1. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>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)</p> <p>4.3. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p> <p>4.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>
	<p>4.5. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог</p>
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	<p>5.1. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса</p> <p>5.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений</p>

Критерии оценки эффективности(качества) работы педагога-психолога ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля

Основания для распределения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении
	1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса
	1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); 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). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, 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
	1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %
	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)
	1.6. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)

	1.7. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)
	1.8. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся
	1.9. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
	1.10. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)
	2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)
	3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)
	3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)
	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)
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)
	3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)
	3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие
	3.8. 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
	3.9. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога-психолога во время образовательного процесса
	4.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья учащихся
	4.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
	4.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса

Критерии оценки эффективности(качества) работы учителя-логопеда ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля:

Основания для распределения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели 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 общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется); по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие грамматического строя речи»; по разделу «развитие связной речи»; по разделу «формирование письменной речи»
	1.1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие грамматического строя речи».

	<p>1.2. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»;</p> <p>по разделу «сенсорное развитие»;</p> <p>по разделу «познавательное развитие»;</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие»</p>
	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)
	1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)
	1.5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)
	1.6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)
	1.7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>2.1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом</p> <p>2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:</p> <p>ЦОР и ЭОР для обучающихся;</p> <p>ЦОР и ЭОР для родителей;</p> <p>ЦОР и ЭОР для педагогов</p>
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)</p> <p>3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p> <p>3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)</p> <p>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)</p>

4. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	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
	3.6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях
	3.7. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
	4.1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) по 0,5 балла за каждого ребенка
	4.2. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования
	5.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса
	5.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья учащихся
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
	5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса

Критерии оценки эффективности(качества) работы административно-хозяйственного персонала ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля:

Основания для распределения стимулирующих выплат (наименование должностей)	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Эффективная организация использования	1.1. Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.

финансовых активов (главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий, заведующий хозяйством)	1.2. Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.
	1.3. Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.
	1.4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.
	1.5. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом
	1.6. Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций
	1.7. Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.
	1.8. Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования
	1.9. Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 95% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования
	1.10. Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа
	1.11. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений
	2. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса (главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, секретарь)
2.2. Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА)	
2.3. Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации	
2.4. Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации)	
2.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	
3. Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги (заведующий хозяйством, инженер по охране труда, уборщик служебных помещений)	3.1. Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации
	3.2. Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации
	3.3. Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии
	3.4. Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года

	<p>3.5. Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ; 51-75% от запланированных работ; 76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ</p> <p>3.6. Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра</p> <p>3.7. Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества</p>
<p>4. Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений (заведующий хозяйством, инженер по охране труда, вахтер, сторож)</p>	<p>4.1. Обеспечение планового показателя (в %): вакцинации сотрудников ОО против гриппа; вакцинации сотрудников ОО против КВИ; ревакцинации сотрудников ОО против КВИ</p> <p>4.2. Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019)</p> <p>4.3. Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО)</p> <p>4.4. Качественная организация образовательного процесса, направленная на усиление контроля за состоянием здоровья обучающихся, усиление дезинфекционного режима, дистанцированию в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (при условии снижения заболеваемости обучающихся/воспитанников по сравнению с аналогичной датой предыдущего периода)</p> <p>4.5. Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)</p> <p>4.6. Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период)</p> <p>4.7. Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца)</p> <p>4.8. Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропускания в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов)</p> <p>4.9. Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО</p> <p>4.10. Обеспечение безопасного бесперебойного функционирования малых архитектурных форм, ФОКов, ФОКОТов и пр. сооружений на территории</p>

образовательной организации (при условии отсутствия травматизма среди участников образовательных отношений и посетителей)
4.11. Обеспечение полного отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов (электрочайников, кипятильников, нагревателей, электробытовых приборов и прочих приборов, не используемых для образовательного процесса)
4.12. Обновлено информационные стенды по: антитеррористической безопасности; пожарной безопасности; ПДД; ГО и ЧС
4.13.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников
4.14.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
4.15.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса

2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность.

2.3.1. Понятия интенсивности и напряженности труда.

Интенсивность труда – это социально-экономическая категория, которая характеризует степень напряженности, т.е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определенный промежуток времени. Интенсивность труда зависит от: степени плотности использования рабочего времени; необходимых в процессе труда физических, эмоциональных и умственных ресурсов; частоты (темпа) повторения трудовых действий; количества выполняемых трудовых функций. Интенсивность труда связана с такими понятиями, как индивидуальное и общественно-необходимое рабочее время; работоспособность и утомление; тяжесть труда; напряженность труда и нормы времени, темп работы. Напряженность труда – это эмоциональная и интеллектуальная нагрузка, нагрузка на анализаторы человека (слуховой, зрительный и т.д.), монотонность нагрузок, режим работы. Степень напряженности труда определяется темпом рабочих приемов, количеством одновременных рабочих функций работника и числом обслуживаемых объектов (рабочих мест) в единицу времени.

2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

2.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена работникам со дня принятия на работу.

2.3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работнику на срок не более одного года.

2.3.5. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работникам:

- за выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, количество и качество затраченного труда);

- за выполнение большего объема работ за меньший относительный временной интервал;
- за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ, требующих повышенного внимания (подготовка проектов, документов, отчетов, обращений, ответов в кратчайшие сроки; размещение закупочной документации в ЕИС и т.д.);
- за оперативность выполнения специальных поручений;
- за грамотное планирование и четкую организацию выполнения порученных заданий при рациональном использовании рабочего времени.

2.3.6 Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом результативности труда работника и его фактической загруженности, устанавливается в суммарном выражении и не может превышать 300% от должностного оклада. Размер надбавки за интенсивность и напряженность труда подлежит пересмотру при изменении степени интенсивности и напряженности труда работника.

2.3.7. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность и напряженность труда работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.

РАЗДЕЛ V

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГБОУ СОШ № 7 г.КИНЕЛЯ

1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников детского сада составляет по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (и адаптированной программы) – 28,3%; по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста – 23,2%.

Стимулирующие выплаты работникам детского сада производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда детского сада.

СЧ ФОТ оплаты труда распределяется следующим образом:

до 3% – от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения;

до 10% – от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности заведующего детским садом;

87 % – на стимулирование деятельности работников детского сада.

2. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору Учреждения

Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору

Учреждения, имеющему в наличии структурные подразделения, реализующие основные общеобразовательные программы дошкольного образования производятся в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

5. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат заведующему детским садом.

Оценка деятельности (эффективности труда) заведующего детским садом

3.1. К выплатам стимулирующего характера заведующего детским садом относятся:

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

3.2. Надбавки за эффективность (качество) работы заведующему детским садом устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заведующего при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

19-23,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

24 балла и более – от 2,5% до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.3. Эффективность (качество) работы заведующего детским садом для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными, предшествующего прошедшему.

3.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются заведующим по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на детский сад.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты заведующему детским садом устанавливаются приказом директора Учреждения на срок не более одного года.

3.5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заведующим детским садом:

- проработавшим менее календарного года в должности руководителя детского сада;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых детским садом образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности структурного подразделения.

3.6. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

3.7. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему детским садом выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников детского сада.

3.8. Стимулирующие выплаты заведующему детским садом осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников детского сада на текущий финансовый год.

6. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат работникам детского сада. Оценка деятельности (эффективности труда) работников детского сада

Ежемесячные стимулирующие выплаты для работников, распределяется следующим образом:

– на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; не менее 24%

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет; не менее 13%

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (дети с ОВЗ, неорганизованные дети, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости; не менее 13%

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада; не менее 25%

- на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников. не более 25%

Оценка деятельности работников детского сада проводится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников детского сада.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а так же «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (младший воспитатель) в следующих размерах:

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

– при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу

лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в детском саду суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника детского сада права на получение этой надбавки.

Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работникам, работающим по совместительству.

Критерии эффективности (качества) работы заведующего структурного подразделения детского сада «Аленький цветочек» реализующего образовательные программы дошкольного образования

Основания для распределения стимулирующего фонда	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Обеспечение качества дошкольного образования	1.1. Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.)
	1.2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги
	1.3. Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет)
	1.4. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»
2. Эффективность организации воспитательной работы	2.1. Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет
	2.2. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.)
3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	3.1. Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников
	3.2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников/ По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)
	3.3. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся/
	3.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса
4. Эффективность управленческой деятельности	4.1. Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов)
	4.2. Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни

	4.3. Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов)
	4.4. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»
	4.5. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников
	4.6. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы
	4.7. Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов.
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий
	5.2. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая)
	5.3. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО
	5.4. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО
	5.5. Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет
	5.6. Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения детский сад «Аленький цветочек», реализующего образовательные программы дошкольного образования

Основания для распределения стимулирующего фонда (наименование должностей)	Критерии обеспечения качества дошкольного образования
Выплаты работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	
Результативность	Уровень соответствия развивающей предметно-

<p>деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p>
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>педагог-психолог</p>	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении</p> <p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса</p> <p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p> <p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p>
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>учитель-логопед, учитель-дефектолог</p>	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие грамматического строя речи»; по разделу «развитие связной речи»</p> <p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие грамматического строя речи».</p> <p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p>

	<p>по разделу «физическое развитие»;</p> <p>по разделу «сенсорное развитие»;</p> <p>по разделу «познавательное развитие»</p>
	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)(в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p>
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>воспитатель</p>	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для учреждения</p>
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>старший воспитатель</p>	<p>Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>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)</p> <p>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период</p> <p>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период</p> <p>Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных</p>

	зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)
	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)
	Наличие у старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в</p>	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений

<p>образовательном процессе</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель- дефектолог</p>	
<p>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p> <p>педагог-психолог</p>	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель- дефектолог</p>	<p>Результативность деятельности педагога в составе творческих групп детского сада</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>педагог-психолог</p>	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель- дефектолог</p>	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность организационно- методической</p>	<p>Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании</p>

<p>деятельности педагога</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>дневника практической подготовки студента)</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность организационно- методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре учитель-логопед, учитель- дефектолог</p>	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>
<p>Результативность организационно-</p>	<p>Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации</p>

<p>методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p>
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p>	<p>Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>
<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</p>	<p>Результат деятельности педагога в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования</p>
<p>Сложность контингента и превышение плановой наполняемости</p>	
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</p>	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>
<p>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> <p>воспитатель</p>	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки старшего воспитателя: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей</p>

музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	
Обеспечение высокой посещаемости	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества воспитателя, старший воспитатель	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: от списочного состава группы, без учета воспитанников, не посещающих длительный период по заявлению родителя)
Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг Воспитатель старший воспитатель	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей воспитатель, инструктор по физической культуре	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)
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей воспитатель инструктор по физической культуре старший воспитатель	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей воспитатель инструктор по физической культуре старший воспитатель	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
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса

<p>детей</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель- дефектолог старший воспитатель</p>	
<p>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель- дефектолог старший воспитатель</p>	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</p>
<p>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель- дефектолог старший воспитатель</p>	<p>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</p>
<p>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</p> <p>воспитатель музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-</p>	<p>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса</p>

дефектолог старший воспитатель	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей заведующий хозяйством, медицинская сестра	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки старшего воспитателя: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей все работники	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса
ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, кладовщик, контрактный управляющий, инспектор по кадрам	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, кадровой работы в сравнении с предыдущим периодом
	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации
ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, сторож	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
ведущий бухгалтер, бухгалтер	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей
	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений

По итогам прошедшего календарного года каждый работник детского сада предоставляет экспертной комиссии детского сада, назначенной приказом директора Учреждения, лист самоанализа. Материалы по самоанализу деятельности за прошедший период работники предоставляют не позднее 30 декабря текущего года.

5. Процедура назначения, размеры и период действия ежемесячных стимулирующих выплат всем категориям работников детского сада

5.1. Работники детского сада предоставляют 1 раз в год листы самоанализа деятельности (в баллах) с подтверждающими эффективность деятельности материалами (ксерокопии документов, справки) за период работы с 1 января по 31 декабря прошедшего года в экспертную комиссию детского сада. В состав экспертной комиссии входят: старший воспитатель (председатель экспертной комиссии), заведующий, медсестра, учитель-логопед, педагог-психолог, завхоз. Заседание экспертной комиссии проводится в срок до 15 января. Экспертная комиссия проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу

работниками детского сада, составляет протокол, подписанный всеми членами экспертной комиссии и знакомит с результатами каждого работника под личную подпись.

5.2. Председатель экспертной комиссии составляет сводную ведомость результатов самоанализа работников детского сада на установление стимулирующих надбавок к заработной плате по итогам работы за прошедший год (в баллах) по четырем составляющим и предоставляет ее директору Учреждения в срок до 16 января.

5.3. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям по форме, являющейся приложением 1 к настоящему Положению не позднее 20 января текущего года.

5.4. Управляющий совет, рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своих заседаниях в течение 3-х дней с момента предоставления информации руководителем Учреждения.

5.5. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом руководителя Учреждения в трехдневный срок после заседания Управляющего совета Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

5.6. Расчет стоимости баллов за инновации, сложность контингента и превышения плановой наполняемости, посещаемости, качество воспитания и создание условий осуществляется бухгалтером Учреждения 1 раз в год по следующей схеме:

ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок (по каждой части из четырех составляющих отдельно), делится на общее количество баллов (по каждой части из четырех составляющих отдельно), набранных работниками за прошедший период.

5.7. Надбавка за выслугу лет начисляется работникам согласно данному Положению. Надбавка за выслугу лет может начисляться с момента приема на работу, независимо от стажа работы в данном учреждении. Основанием для начисления надбавки за выслугу лет является наличие педагогического или медицинского стажа в дошкольном учреждении.

5.8. Экономия стимулирующей части ФОТ работников направляется на премии и доплаты разового характера работникам детского сада на основании ходатайства заведующего детским садом.

РАЗДЕЛ VI

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ПЕРСПЕКТИВА» ГБОУ СОШ № 7 Г. КИНЕЛЯ

1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей (далее СП ДОД «Перспектива») составляет 44% от фонда оплаты труда работников СП ДОД «Перспектива».

Стимулирующие выплаты ФОТ распределяются следующим образом:

до 3% – от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности директора Учреждения

до 10% – от стимулирующей части направляется на стимулирование деятельности начальника структурного подразделения;

до 87% – на стимулирование деятельности работников СП ДОД «Перспектива», из которых:

- 97% направляется на ежемесячные стимулирующие выплаты, из них,
- не менее 80%- на педагогических работников;
- не более 10%- на учебно-вспомогательный персонал;
- не более 10%- на разовые премии.
- 3% направляются на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2. Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору Учреждения, имеющему в наличии структурное подразделение, реализующее образовательные программы дополнительного образования детей

Виды, порядок и размеры установления стимулирующих выплат директору Учреждения, имеющему в наличии структурные подразделения, реализующие основные общеобразовательные программы дополнительного образования, производятся в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

3. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат начальнику СП ДОД «Перспектива»

3.1. К выплатам стимулирующего характера начальнику СП ДОД «Перспектива» относятся:

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

3.2. Надбавки за эффективность (качество) работы начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы начальника при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

20-24,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

25 баллов и выше – до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

3.3. Эффективность (качество) работы начальника СП ДОД «Перспектива» для установления надбавок за Эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными, предшествующего прошедшему.

3.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются начальнику СП ДОД «Перспектива» по результатам их работы в целях усиления

материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение. Надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливаются приказом директора Учреждения на срок не более одного года.

3.5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующему начальнику СП ДОД «Перспектива»:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя СП ДОД «Перспектива»;
- имеющему дисциплинарные взыскания;
- под руководством, которого учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным подразделением образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности структурного подразделения.

3.6. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

3.7. Общая сумма выплаченных в течение года начальнику СП ДОД «Перспектива» выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников структурного подразделения.

3.8. Стимулирующие выплаты начальнику СП ДОД «Перспектива» осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

3.9. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена начальнику СП ДОД «Перспектива» со дня его принятия на работу.

3.10. Размер премии начальнику СП ДОД «Перспектива» устанавливается приказом директора Учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на СП ДОД «Перспектива».

4. Виды, порядок и условия стимулирующих выплат работникам СП ДОД «Перспектива», а также периодичность их установления

4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты для работников СП ДОД «Перспектива», распределяются:

- доплаты за результативность и качество работы (эффективность труда);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- премии.

4.2. Стимулирующие выплаты за результативность и качество (эффективность труда) устанавливаются работникам СП ДОД «Перспектива» по результатам материалов

самоанализа его деятельности.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие» в следующих размерах:

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

4.4. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных учреждениях суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СП ДОД «Перспектива» права на получение этой надбавки.

4.5. Надбавка за интенсивность и напряженность труда носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

4.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена работникам со дня принятия на работу.

4.7. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работнику на срок не более одного года.

4.8. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается работникам:

- за выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностной инструкции в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, количество и качество затраченного труда);
- за выполнение большого объема работ за меньший относительный временной интервал;
- за систематическое выполнение сложных, неотложных и особо срочных работ, отчетов, обращений, ответов в кратчайшие сроки;
- размещение закупочной документации в ЕИС и т.д.);
- за оперативность выполнения специальных поручений;
- за грамотное планирование и четкую организацию выполнения порученных заданий при рациональном использовании рабочего времени.

4.9. Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом результативности труда работника и его фактической загруженности, устанавливается в суммарном выражении и не может превышать 300% от должностного оклада. Размер надбавки за интенсивность и напряженность труда подлежит пересмотру при изменении степени интенсивности и напряженности труда работника.

4.10. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность и

напряженность труда работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.
 4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работникам, работающим по совместительству.
 4.12. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Критерии оценки
 результативности и качества работы (эффективности труда)
 работников СП ДОД «Перспектива» (начальник структурного
 подразделения дополнительного образования детей «Перспектива»)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1.Эффективность образовательно-воспитательного процесса	<p>1.1.Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)</p> <p>1.1.1. Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 0,5 балла федеральный уровень – 1 балл международный уровень – 1,5 балла</p> <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p>от 10% до 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла</p> <p>свыше 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла</p> <p>1.1.2. Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p>от 5 до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла</p>

международный уровень – 2,5 балла
от 10 до 15% обучающихся:
муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла
региональный уровень – 2 балла
федеральный уровень – 2,5 балла
международный уровень – 3 балла
свыше 15% обучающихся:
муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла
региональный уровень – 2,5 балла
федеральный уровень – 3 балла
международный уровень – 3,5 балла

1.1.3. Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:
до 5% обучающихся:
региональный уровень – 1 балл
федеральный уровень – 1,5 балла
международный уровень – 2 балла
свыше 5% обучающихся:
региональный уровень – 1,5 балл
федеральный уровень – 2 балла
международный уровень – 2,5 балла

1.1.4. Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях
до 5% обучающихся:
региональный уровень – 1 балл
федеральный уровень – 1,5 балла
международный уровень – 2 балла
свыше 5% обучающихся:
региональный уровень – 2 балла
федеральный уровень – 2,5 балла
международный уровень – 3 балла

1.1.5. Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации
до 5% обучающихся:
муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла
региональный уровень – 1 балл
федеральный уровень – 1,5 балла
международный уровень – 2 балла
от 5% до 10% обучающихся:
муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл
региональный уровень – 1,5 балла
федеральный уровень – 2 балла
международный уровень – 2,5 балла
свыше 10% обучающихся:
муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла
региональный уровень – 2 балла
федеральный уровень – 2,5 балла
международный уровень – 3 балла

	<p>1.2. Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиНСО: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>
	<p>1.3. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>
	<p>1.4. Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>
	<p>1.5. Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>
	<p>1.6. 100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла</p>
	<p>1.7. Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла</p>
<p>2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>2.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла</p> <p>2.2. Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла</p> <p>2.3. Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балл</p> <p>2.4. Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла,</p>

	<p>на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла</p>
	<p>2.5. Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>
	<p>2.6. Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов</p>
	<p>2.7. Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл</p>
3. Эффективность управленческой деятельности	<p>3.1. Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла</p>
	<p>3.2. Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: -организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)</p>
	<p>3.3. Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа": участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла</p>
	<p>3.4. Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл</p>
	<p>3.5. Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл</p>
	<p>3.6. Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением):</p>

	до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла
	3.7. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	4.1. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл
	4.2. Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий –1 балл
	5.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл
	5.3. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл
	5.4. Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы изФОТ образовательной организации): на уровне целевого показателя ОО – 1 балл
	5.5. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла
	5.6. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСОна текущий период –0,5 баллов, выше -1 балл

**Критерии оценки
результативности и качества работы (эффективности труда)
работников СП ДОД «Перспектива»
(педагог дополнительного образования)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели 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
	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период
	1.3. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ баллы начисляются за каждую программу)
	1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ
	1.5. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)
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 других), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
	2.2. Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и других) в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)
	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)
	2.4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (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
	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)
	2.7. Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания "Образцовый коллектив" за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)
	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)
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
	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)
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
	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)
	4.3. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период
	4.4. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы

	могут суммироваться)
	4.5. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
	4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений

**Критерии оценки
результативности и качества работы (эффективности труда)
методиста СП ДОД «Перспектива»**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период
2. Результативность организационно-методической деятельности методиста	2.1. Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем, за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.2. Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями, за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.3. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период
	2.4. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период
	2.5. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.6. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)

	2.7. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.8. Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.9. Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.10. Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.11. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог

**Критерии оценки
результативности и качества работы (эффективности труда)
бухгалтера СП ДОД «Перспектива»**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Эффективная организация использования финансовых активов	1.1. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.
	1.2. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим годом
	1.3. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений
2. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса	2.1. Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.

**Критерии оценки
результативности и качества работы (эффективности труда)
вахтера СП ДОД «Перспектива»**

1. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.
2. Создание комфортных условий труда для	2.1. Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра

качественного оказания образовательной услуги	
3.Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений (вахтер)	3.1.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников
	3.2.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
	3.3.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса

**Критерии оценки
результативности и качества работы (эффективности труда)
уборщика служебных помещений СП ДОД «Перспектива»**

Основания для распределения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.
2. Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	2.1. Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии.
	2.2. Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.

5. Процедура назначения, размеры и период действия стимулирующих выплат

5.1. Работники СП ДОД «Перспектива» представляют материалы по самоанализу деятельности (листы оценки результативности и качества работы (эффективности труда), ксерокопии документов, справки и т.д.) в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения в срок до 25 декабря текущего года в экспертную комиссию структурного подразделения.

5.2. Экспертная комиссия в составе начальника СП ДОД «Перспектива», педагогических работников высшей и первой квалификационной категории, методиста, представителя профкома:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу работниками СП ДОД «Перспектива»;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- составляет протокол, подписанный всеми членами экспертной комиссии;
- знакомит каждого работника с решением комиссии под личную подпись;

- материалы по самоанализу деятельности работников и протокол заседания экспертной комиссии с фиксированной суммой баллов для каждого работника (в соответствии с критериями) передает начальнику СП ДОД «Перспектива»;
- председатель экспертной комиссии готовит аналитическую информацию о деятельности работников СП ДОД «Перспектива» и представляет ее руководителю Учреждения до 15 января текущего года.

5.3. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников СП ДОД «Перспектива» по критериям по форме, являющейся приложением 1 к настоящему положению не позднее 20 января текущего года.

5.4. Управляющий совет, рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников СП ДОД «Перспектива» по критериям на своих заседаниях в течение 3-х дней с момента предоставления информации руководителем Учреждения.

5.5. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное вознаграждение одного балла устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда (величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками СП ДОД «Перспектива»).

5.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

5.7. Директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат в трехдневный срок.

Экономия стимулирующей части ФОТ работников СП ДОД «Перспектива» может быть направлена на премии и доплаты разового характера работникам СП ДОД «Перспектива» на основании ходатайства начальника.

РАЗДЕЛ VII

1. Премирование

1.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер.

1.2. Разовые стимулирующие выплаты (премии) могут устанавливаться как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.3. Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий и в пределах экономии стимулирующей части фонда оплаты труда и носит разовый характер.

1.4. Премирование работников Учреждения по результатам работы осуществляется в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и эффективном исполнении своих обязанностей, в повышении уровня ответственности за порученную работу.

1.5. Премии могут выплачиваться:

- за качественное выполнение должностных и функциональных обязанностей,

- за высокое профессиональное мастерство,
- за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год (учебный год),
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда,
- за выполнение особо важных или срочных работ

1.6. Премирование работников может производиться:

- по результатам работы за месяц, квартал (учебный триместр), полугодие, учебный год, календарный год.

1.7. Премия начисляется по приказу директора Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

1.8. Премирование производится на основании ходатайств, поданных директору Учреждения заместителем директора по учебно-воспитательной работе, заместителем директора по воспитательной работе (или учителем, функционально исполняющим обязанности заместителя директора по воспитательной работе), заведующим хозяйством, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером, председателем первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ VIII

1. Иные стимулирующие меры

1.1. Работникам ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля, СП ДС «Аленький цветочек» и СП ДОД «Перспектива», прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два дня отдыха с сохранением заработной платы (отгулы).

Работникам ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля и СП ДОД «Перспектива» отгулы предоставляется в каникулярное время.

1.2. Меры по стимулированию работников вступают в силу только после предоставления работником соответствующих документов о вакцинации, личного заявления и издания директором ГБОУ СОШ № 7 г.Кинеля соответствующего приказа.