

### **ПРИНЯТО**

на общем собрании  
работников Учреждения  
протокол № 11  
от «24» января 2025 г.

### **УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГБОУ СОШ № 7 г. Кинеля  
Т.Н.Титова

от «24» января 2025 г.  
Приказ № 84-ОД

### **СОГЛАСОВАНО**

на заседании  
Управляющего совета Учреждения  
протокол № 6  
от «24» января 2025 г.

### **СОГЛАСОВАНО**

на заседании  
Профсоюзного комитета Учреждения  
протокол № 16  
от «24» января 2025 г.

## **Изменения и дополнения в Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения**

### **Пункт 1.1. Раздела 1. «Общие положения» изложить в следующей редакции:**

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

Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 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»;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 г. № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные образовательные программы»;

Приказ министерства образования Самарской области от 31.10.2024 г. № 734-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;

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.

**Пункт 1.1. Подраздела 1. «Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены» Раздела III. «Общие положения» изложить в следующей редакции:**

1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

**Пункт 1.2. Подраздела 1. «Виды стимулирующих выплат, условия их установления, снижения, отмены» Раздела III. «Общие положения» изложить в следующей редакции:**

1.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

**Пункт 1.1. Подраздела 1. «Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников» Раздела IV. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:**

1.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующие характера,

- педагогических работников- 84,29%;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере- 12,71% в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

**Пункт 1.2. Подраздела 1. «Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников» Раздела IV. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:**

1.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю;

- Стимулирующие надбавки;

- Премии.

**Пункт 1.3. Подраздела 1. «Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников» Раздела IV. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:**

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

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

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

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

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

- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

1.3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- от 3-х лет до 10 лет -0,5%;
- свыше 10 лет - 1%.

**Пункт 1.5. Подраздела 1. «Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников» Раздела IV. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:**

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 менее 12,71 % – на стимулирование деятельности работников административно-

хозяйственной части;

– не более 84,29 % - на стимулирование деятельности педагогических работников.

**Пункт 1.6. Подраздела 1. «Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников» Раздела IV. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» исключить.**

**Подпункт 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) Пункта 2 «Стимулирующие надбавки» Раздела IV. г.Кинеля» изложить в следующей редакции:**

Основания для распределения стимулирующего фонда	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	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»
	Доля соответствия годовых отметок, выставленных педагогом-предметником, отметкам, полученным обучающимся на ОГЭ, ГВЭ
	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	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 и матем.)
	1.7. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя
	1.8. 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»
	1.9. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов
	1.10. 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

	<p>общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%</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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%</p> <p>1.12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p> <p>1.13. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе 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 РДДМ 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>1.14. 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>1.15. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>
<p>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>. 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 управления образованием (в зависимости от уровня)</p> <p>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>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>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>

	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
	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»
	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
	2.9. Доля соответствия предметов по выбору на ОГЭ профилю обучения в 10-11 классах и предметной направленности СПО (для обучающихся 9 класса) (по итогам работы классного руководителя)
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)
	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
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	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)
	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)
	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
	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)
	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
	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
	Результативность участия наставляемого учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
	4.8. Результативность участия наставляемого учителя 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) при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
	4.9. Результаты участия наставляемого учителя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
	Наличие у наставляемого учителя 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 при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
	4.11. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	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
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса
	5.3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя-предметника 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
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся

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



**детского сада» Раздела V. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения комбинированного вида, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» дополнить:**

Перечень критериев эффективности тьютор структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Кинеля

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Результативность тьюторской деятельности 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): <i>По справке тьютора (утвержденная ст. воспитателем)</i>
2. Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся	<p>2.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «физическое развитие»; по разделу «сенсорное развитие»; по разделу «познавательное развитие» по разделу «ФЭМП»; по разделу «Окружающий мир»; по разделу «звукопроизношение»; по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие грамматического строя речи». <i>10%-19% от числа обучающихся – 1 б.;</i> <i>20%-29% от числа обучающихся – 2 б.;</i> <i>30% и более от числа обучающихся – 3 б.</i></p> <p>2.2. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) <i>55-60% - 0,5 б.;</i> <i>61-75% - 1 б.;</i> <i>76-85% - 2 б.;</i> <i>свыше 85% - 3 б.</i></p> <p>2.3. Профессиональная активность (результаты участия Тьютора в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППК) (наличие приказов, сертификатов) <i>0,25 балла уровень ДОО</i> <i>1 балл окружного уровня,</i> <i>2 бала – регионального,</i> <i>2 балла – всероссийского или международного</i></p>
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Наличие у Тьютора общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений <i>По 0,5 балла за каждый месяц</i>

4. Результативность организационно-методической деятельности	4.1.Результативность участия Тьютора в распространении 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 <i>0,5 балла уровень ДОО 1 балл окружного уровня, 2 бала – регионального, 3 балла – всероссийского или международного (не более 3 грамот каждого уровня)</i>
	4.2.Результативность деятельности Тьютора в составе творческих групп детского сада Предоставляется: справка руководителя творческой группы; справка руководителя ТГ. <i>Частичное участие - 1 б.; Участие - 2 б.; Участие, проявление инициативы/результативное руководство творческой группой - 3 б. Участие в работе театральной студии – 0,25 за роль</i>
	4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного <i>Окружной уровень – 1 б.; Региональный уровень – 2 б.; Федеральный, международный уровень – 3 б. (Баллы суммируются)</i>
5. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	5.1.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 отсутствует – 1 балл специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла
6. Качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья	6.1.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у Тьютора во время образовательного процесса
	6.2.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников
	6.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
	6.4.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса
	6.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений <i>Отсутствие жалоб (устных и письменных) – 3 б. Обоснованная жалоба – «-1» б. за каждое обращение</i>

**Подпункт 4.12. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП ДОД «Перспектива» (Старший методист) Пункта 4 «Виды, порядок и условия стимулирующих выплат работникам СП ДОД «Перспектива», а также периодичность их установления» Раздела VI. «Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения дополнительного образования детей «Перспектива» ГБОУ СОШ №7 г.Кинеля» изложить в следующей редакции:**

**Критерии оценки  
результативности и качества работы (эффективности труда)**

## работников СП ДОД «Перспектива» (Старший методист)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания
1. Результативность деятельности старшего методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего методиста, со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период
2. Результативность организационно-методической деятельности старшего методиста	2.1. Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим методистом, за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.2. Участие старшего 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 старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.6. Разработанные старшим методистом 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 старшего методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.9. Результаты участия старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)
	2.10. Наличие у старшего методиста 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