



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 19
им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области
на 2021 – 2024 годы

**в ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях распределения
стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским
работникам, административно-управленческому, учебно-
вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам
(Приложение № 6)**

От работодателя:	От работников:
Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области	Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
 И.В. Максименкова « 23 » ноября 2022 г.	 Е.М. Уник « 23 » ноября 2022 г.



Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Проект регистрационный номер: 07.372021/1
от « 25 » 11 2022 г.

Иванов, О.И.И.

1. Раздел II Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад №32», «Детский сад № 47», «Детский сад № 55» изложить в следующей редакции:

2.1. Общие положения.

2.1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад № 32», «Детский сад № 47», «Детский сад № 55» (далее — структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в

государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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 24.07.2014г. № 237-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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 13.02.2015г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области № 313-од от 20.08.2015г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения).

2.1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иных работников структурного подразделения Учреждения.

2.1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурного подразделения Учреждения за фактически отработанное время, премирование по итогам календарного года – фиксированной суммой.

2.2. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» в размере:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника,

- 23,2% от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные и

основные адаптированные общеобразовательные программы дошкольного образования в образовательных организациях, осуществляющих реализацию основных и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования.

2.2.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты, премии и материальную помощь работникам структурного подразделения Учреждения.

2.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения включают в себя: стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), премии, иные выплаты.

2.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения при определении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяется на:

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

работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

-ежемесячные надбавки за выслугу лет –не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяются в баллах.

Механизм расчета стоимости одного стимулирующего балла для работников структурного подразделения Учреждения, кроме руководителя структурного подразделения Учреждения, устанавливается отдельно по каждому блоку стимулирующего фонда и рассчитывается по формуле:

Стим. балл 1 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (54%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 2 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (20%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Стим. балл 3 блок = сумма раздела стимулирующего фонда (13%)
на максимальное кол-во баллов этого раздела

Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по схеме: стоимость балла умножается на количество баллов, набранных работником.

2.3.3. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.3.4. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

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

2.3.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, старшая медицинская сестра, медицинская сестра) в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

2.3.6. 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 дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

2.3.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

2.3.8. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30-40 баллов – 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 41-50 баллов – 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 51-60 баллов – 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 61-69 баллов – 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;
- 70 баллов и более – 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

2.3.9. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего

года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

2.3.10. Надбавка за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения Учреждения:

- проработавшему менее календарного года в должности руководителя структурного подразделения Учреждения,
- имеющему дисциплинарное взыскание,
- под руководством которого Учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых структурным Учреждением образовательных программ соответствующего уровня и направленности.

2.3.11. Размер премии и иных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на структурное подразделение Учреждения.

2.3.12. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения Учреждения и средней заработной платы работников структурного подразделения Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

2.3.13. Общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

2.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

2.4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении Учреждения, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.5. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

2.5.1. Условиями снижения или отмены стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- нарушение исполнительской дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- наличие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в структурном подразделении Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- наличие обоснованной жалобы,
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

2.5.2. Снятие (отмена) стимулирующих выплат работнику Учреждения оформляется приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, за исключением отмены стимулирующих выплат по причине наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты снимаются приказом директора без согласования с Управляющим советом с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

2.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.6.2. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения устанавливаются по итогам работы за календарный год в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.6.3. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются по результатам работы за календарный год на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении им соответствующих значений эффективности (качества) работы, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6.4. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения Учреждения, работающим по совместительству, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным положением. Работникам структурного подразделения Учреждения, принятым в порядке перевода из другого структурного подразделения Учреждения по той же должности, сохраняются выплаты стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда), назначенные на предыдущем месте работы. Формы материалов самоанализа педагогических, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

2.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников структурного подразделения Учреждения.

2.7.1. Педагогические, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) один раз в год: в срок до 15 января за период оценивания с 1 января по 31 декабря.

2.7.2. Члены экспертной комиссии структурного подразделения Учреждения, утверждаемой приказом директора Учреждения, проверяют достоверность информации, представленной в материалах самоанализа, соответствие ее критериям, подтверждающим документам, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют материалы с указанием размера стимулирующих надбавок работникам структурного подразделения Учреждения, и представляет документы директору Учреждения в срок до 20 января отчетного периода.

2.7.3. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с утвержденными критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), один раз в год: до 15 января текущего календарного года по итогам прошедшего календарного года.

2.7.4. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 23 января отчетного периода.

2.7.5. Управляющий совет Учреждения рассматривает представленные материалы, согласовывает их и направляет их директору Учреждения в срок до 29 января отчетного периода.

2.7.6. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, председателем профсоюзного комитета структурного

подразделения Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат, о сроках их выплат не позднее 31 января отчетного периода.

2.8. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП «Детский сад № 32», «СП «Детский сад № 47», СП «Детский сад № 55» ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

2.8.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих надбавок за эффективность (качество) работы

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
<p align="center">На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</p>		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	3
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (наличие аналитической справки): - 75%-79%; - 80%-89%; - 90% и более.	3
1.3.	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 ГИСАСУ РСО) на уровне и выше декомпозированного	3

	показателя, установленного для ОО.	
1.4.	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)	5
1.5	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <ul style="list-style-type: none"> - на первом (отборочном) этапе; - на втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе 	3
1.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.7.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН).	1
1.8.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.9.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня).	1
1.10.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	3
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1
1.12.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	3
1.14.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.15.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	3
1.16.	Достижение наставляемым требуемой результативности при	1

	участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	
1.17.	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): - 5% - 10%; - 11%- 19%; - свыше 20%.	3
1.18.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья): - 1%; - 2%; - 3% и выше.	3
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.20.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.21.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
1.22.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.23.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
1.24.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): - до 70%, - выше 70%.	2
1.25.	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): - стабильно низкий; - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше.	4
	итого:	56
На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях	2

	воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	
3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	2
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	12
	На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части	
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада.	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	3
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (наличие аналитической справки):	3

	- 75%-79%; - 80%-89%; - 90% и более.	
1.3.	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 ГИСАСУ РСО) на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО.	3
1.4.	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)	5
1.5	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - на втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе	3
1.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.7.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекса в соответствии с нормами СанПиН).	1
1.8.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.9.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня).	1
1.10.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	3
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента).	1
1.12.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	3

	проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	
1.14.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.15.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	3
1.16.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1
1.17.	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): - 5% - 10%; - 11%- 19%; - свыше 20%.	3
1.18.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья): - 1%; - 2%; - 3% и выше.	3
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.20.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.21.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
1.22.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.23.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	50
На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;	2

	-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	12
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада.	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: - 70% - 74%, - 75% - 79%, - 80% и более.	3
1.2.	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	5

	дистанционных технологий); - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): - 70% - 79%, - 80% и более.	2
1.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться):	5
1.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться): - до 5%, - 5% - 10%, - 10% - 15%, - свыше 15%.	5
1.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
1.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1
1.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	3
1.9.	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)	3

1.10.	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)	3
1.11.	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)	3
1.12.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
1.13.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	3
1.14.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3
1.15.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.16.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: - до 50%, - свыше 50%.	2
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.18.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.19.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
1.20.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.21.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	51
<p align="center">На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников</p>		

3.1.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
	итого:	1
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет– 10% от должностного оклада;	
	При выслуге свыше 10лет – 15% от должностного оклада.	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня).	3
1.2.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1
1.3.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51% - 60%, - 61% - 75%, - 76% - 85%, - свыше 85%.	4
1.4.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: - 51% - 60%, - 61% - 75%, - 76% - 85%, - свыше 85%.	4
1.5	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).	3
1.6.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным	1

	участниками образовательного процесса.	
1.7.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня).	3
1.8.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	3
1.9.	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
1.10.	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
1.11.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	3
1.12.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	1
1.13.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
1.14.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.15.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.16.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
1.17.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.18.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	40
На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере – 20% - 39%, - в эмоционально-волевой сфере – 40% - 59%, - в общении – 60% и более.	3
3.2.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей	3

	направленности (в зависимости от уровня)	
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.4.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	14
	На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части	
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% -60%; - 61% -75%; - 76% -85%; - свыше 85%.	4
1.2.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55% -60%; - 61% -75%; - 76% -85%; - свыше 85%.	4
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с	4

	<p>родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 55% -60%; - 61% -75%; - 76% -85%; - свыше 85%. 	
1.4.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом (да/нет).	1
1.5	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	3
1.6.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	3
1.7.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
1.8.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	3
1.9.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апро-бационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	3
1.10.	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
1.11.	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
1.12.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание; - создание и реализация;	3

	- 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	
1.13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1
1.14	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	3
1.15.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	3
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.17.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.18.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
1.19.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.20.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	49
На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.	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):	-
3.1.	- учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): 1. по разделу «звукопроизношение», 2. по разделу «развитие фонематических процессов», 3. по разделу «развитие слоговой структуры слова», 4. по разделу «развитие лексического строя речи», 5. по разделу «развитие грамматического строя речи», 6. по разделу «развитие связной речи». - 20% - 39%, - 40% - 59%, - 60% и более от числа обучающихся.	3

3.2.	- учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): 1. по разделу «звукопроизношение», 2. по разделу «фонематическое восприятие». - 20% - 39%, - 40% - 59%, - 60% и более от числа обучающихся.	3
3.3.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
	итого:	9
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;	-
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	-

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, из 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
1.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	2
1.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90%, - 91% - 100%.	2
1.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период.	3
1.5	Разработанные методистом и используемые в учебно-	3

	воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	
1.6.	Разработанные методистами используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.8.	Наличие у методистов публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.9.	Результаты участия методистов в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	3
1.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.11.	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)	5
1.12.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <ul style="list-style-type: none"> - на первом (отборочном) этапе; - на втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе 	3
1.13.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждёнными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).	3
1.14.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.15.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	2
1.16.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	3
1.17.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> 1% - 2 балла; 	3

	2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период (да/нет)	1
1.19.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
1.20.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	49
На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	2
	итого:	4
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;	-
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	-

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		

4.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): - до 70%, - выше 70%.	2
4.2.	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): - стабильно низкий; - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше.	4
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.7.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	итого:	23
На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), - из 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
3.1.	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
3.2.	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	итого:	8

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за		

результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): - до 70%, - выше 70%.	2
4.2.	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): - стабильно низкий; - снижение на 1%; - снижение на 2%; - снижение на 3% и выше.	4
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.7.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	итого:	12
На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части		
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада.	
	При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	

2.8.9. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, вахтера, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1

4.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.5.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	итого:	6

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

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие нарушений при размещении документации в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов.	1
4.2.	Отсутствие нарушений при составлении плана-графика, плана закупок и контроль его реализации.	1
4.3.	Отсутствие нарушений расчетно-платежной дисциплины по расчетам с задолженности или не ниже организациями.	1
4.4.	Отсутствие нарушений при заключении контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ, при поддержании контактов, с поставщиками, переговоры с новыми партнерами.	1
4.5.	Своевременная инвентаризация материальных ценностей.	1
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	7

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

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	1
4.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	2
4.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2

4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	7

2.8.12. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара, кладовщика, кухонного (подсобного) рабочего.

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работни-ков) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
4.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	итого:	4

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

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работни-ков) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	2
4.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
4.3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.4.	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
4.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических	1

	требований	
4.7.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
	Итого	10

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

На выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работни-ков) за результативность и качество работы – не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников		
4.1.	Отсутствие нарушений электронного документооборота с использованием сети Интернет	1
4.2.	Отсутствие нарушений при ведении личных дел воспитанников, работников структурного подразделения, книг приказов (распоряжений).	1
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	Итого	4

3. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующих структурных подразделений государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:	5

	75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	
1.3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
1.4.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе – 4 балла; победа во втором (очном) этапе – 6 баллов.	6
	итого:	19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
	итого:	9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО	5

	(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: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
	итого:	18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4

	итого:	30
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5
	итого:	24
	всего:	100

4. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала, и иных работников структурных подразделений.

4.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. Основными показателями премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала, и иных работников структурных подразделений являются:

- результаты работы учреждения– до 30000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 30000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 30000 рублей;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 30000 рублей;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и внедрение авторских программ – до 30000 рублей;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 25000 рублей;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 30000 рублей;
- качественное администрирование сайта детского сада – до 5000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 30000 рублей;
- высокое качество работы, организации и проведения мероприятий – до 30000 рублей;
- методическая поддержка молодых преподавательских кадров в течение

трех первых лет преподавательской работы (осуществление наставничества)

до 5000 рублей.

4.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурных подразделений, либо отдельным работникам независимо от их стажа работы в учреждении.

4.4. Педагогические работники учреждения, медицинский работник, административно – управленческий, обслуживающий персонал, и иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.5. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников структурных подразделений определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани и оформляется приказом.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

5.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 20000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 20000 рублей;
- смерть близких родственников: родителей, супруга, (супруги), детей – до 10000 рублей.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурных подразделений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

5.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинскому работнику, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений, определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани и оформляется приказом.

5.6. Порядок премирования заведующих структурных подразделений определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

2. Настоящие изменения и дополнения к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области на 2021 – 2024 годы подлежат применению с 01.09.2022г.

[Faint, illegible text from the reverse side of the page is visible through the paper.]

В данном документе подписано, прокумеровано и скреплено печатью

41 (сорок один) лист

Директор ГБОУ СОП № 19 г. Сызрань Н.В. Максименкова

Председатель ПК ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрань Е.М. Утюк

13 ноября 2022 г.

