

Принято  
на Общем собрании работников Протокол  
№ 6  
от « 10 » 10 2025 г

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор ГБПОУ СОЧГК им. О. Колычева  
Ж.В. Копылова  
Приказ № 190-09 от « 10 » 10 2025 г



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников образовательной программы дошкольного  
образования государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Самарской области «Чапаевский  
губернский колледж им. О. Колычева»**

Согласовано

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ СОЧГК им. О. Колычева

О.В. Болдырева  
« 10 » 10 2025г.

г. Чапаевск

## 1. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников образовательной программы дошкольного образования государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Самарской области «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» (далее – учреждение).

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

–Трудовым кодексом Российской Федерации;

–Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

–Уставом ГБПОУ СО ЧГК им. О. Колычева;

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

–Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021

№ 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

–Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

–Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

–Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «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 Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной образовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

–Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года №431

«Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 №536, от 23.06.2010 №299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 №702, от 21.06.2012 №287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 №107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 №797, от 01.02.2017 №62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 №78, от 29.11.2018 № 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009

№ 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)

–Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат

руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

–Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями на 26 апреля 2019 года;

–Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;

–Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013года №239 «Об установлении отдельных расходные обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

–Постановлением Правительства Самарской области от 21февраля2005года № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

–Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда работников учреждения и качества образования.

1.3. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора учреждения.

1.4. Настоящее положение является самостоятельным локальным актом учреждения и действует до его отмены приказом руководителя на основании Общего собрания трудового коллектива.

1.5. Положение распространяется на всех работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников.

1.7. Право на доплату из базового, специального и стимулирующего фонда имеют все работники учреждения, административно-хозяйственный персонал, педагогические работники, работники бухгалтерии, технический персонал.

1.8. Размер доплат и надбавок работникам определяется ОУ самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада сотрудника. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам учреждения приказом директора с указанием срока их применения.

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

1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам(окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер. Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству. Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Правительства Самарской области.

## **2. Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из фонда оплаты труда работников образовательной программы дошкольного образования государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Самарской области «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева».

2.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя оплату труда работников, исходя из должностного оклада и компенсационных выплат.

2.2.1. выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

2.2.2. доплату за совмещение профессий(должностей),расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.2.3. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки:

- почетная грамота министерства РФ – до 1000 руб
- нагрудный знак – от 500 руб

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу; доплата за выполнение работ различной

квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

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).

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.

2.2.3.1. 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,

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \sum_k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right)$$

где:

$NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NPU_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за воспитанниками за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$n_z$  - количество месяцев  $z$ -ого периода;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата,

которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количеством месяцев в году.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом

минимального размера оплаты труда.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

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

2.4. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.**

3.1. Заработная плата работника образовательной программы дошкольного образования государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Самарской области «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

Доплата за работу с вредными (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время;

Доплата за работу выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;

Доплата за совмещение профессий (должностей);

Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

К стимулирующим выплатам относятся:

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;

выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за

результативность и качество работы;

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);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.2. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

3.4. Выплата заработной платы осуществляется на основании тарификации и дополнительных приказов по учреждению о дополнительных мотивированных выплатах.

3.5. Тарификация работников учреждения производится два раза в год, на 01 сентября и 01 января.

Сроки изменения размера оплаты труда работников, отличные от срока тарификации:

–при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы– с даты введения новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

–при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

–при получении образования и получении документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

–при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

–при награждении государственными и ведомственными наградами– со дня награждения, присвоения;

–при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук–со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.6. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.7. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.8. Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Их заработная плата не меняется.

3.9. Работникам учреждения, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Финансирование учреждения реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Правительства Самарской области».

#### **4. Порядок установления доплат и надбавок к должностному окладу, назначения компенсационных выплат.**

4.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.3. К компенсационным выплатам работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, относятся:

-дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

-выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации;

-несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

-пособие временной нетрудоспособности;

-расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику(его семье);

-сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

-сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

4.5. Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов).

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за вредные условия труда, за сверхурочную работу, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю для соответствующей категории работников.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачивается в повышенном размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) в соответствии с Приложением к Коллективному договору по результатам СОУТ. Если по итогам аттестации рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.9. Надбавка в размере - 20% должностного оклада(оклада) педагогическим работникам детского сада за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) Выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени(или ставке), в период фактической работы с детьми ОВЗ.

4.10. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.11. Перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников учреждения, а также размер доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников в зависимости от объема возложенных обязанностей:

- за наставничество молодых специалистов в размере от 500 рублей;
- ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайных ситуаций от 500 рублей;
- ведение документации по пожарной безопасности в учреждении от 500 рублей;
- ведение документации по антитеррористической безопасности от 500 рублей;
- использование компьютерного модуля, работа в информационной системе АИС «Кадры в образовании», АСУ РСО и пр.) в размере от 1000 рублей;
- увеличение объема отчетной документации от 1000 рублей;
- создание условий для профессиональной адаптации студентов колледжа на базе

ОПДО, консультирование в рамках прохождения производственной педагогической практики);

- координация и методическое сопровождение реализации направлений Международной программы «Экошколы -Зеленый флаг» -от 2000рублей;

– организация и осуществление природоохранной, проектно-исследовательской деятельности экологической направленности от 1000 рублей;

- распространение инновационного опыта работы ОПДО на Федеральном уровне через участие в конференциях, семинарах, форумах всероссийского уровня от 2000 рублей;

- реализация образовательных программ технической направленности в соответствии с ФГОС ДО, результативное участие детей в конкурсах технической направленности, подтвержденное соответствующими документами: приказами, сертификатами, публикациями от 1000 рублей;

–размещение информации на официальном сайте учреждения, в информационной системе Интернет, публикацию заметок из жизнедеятельности учреждения в социальной сети от 1000 рублей;

– текущие ремонтные работы подсобных помещений, столовой, коридоров, лестничных маршей, площадок, фойе и пр. в размере от 500 рублей.

4.12. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора учреждения.

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

4.14. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в пределах финансового обеспечения.

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

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость-работникдолжензнать,какоевознаграждениеонполучитв 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-

вознаграждениедолжноследоватьзадостижениемрезультата;

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

5.4. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором учреждения.

5.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:

- стаж работы в должности не менее 4месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся вовремя образовательного и воспитательного процессов, когда ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного сотрудника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.6. Условия для снижения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) :

- при наличии факта травматизма обучающегося на уроке или во время внеурочной деятельности, если ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- при факте грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа;
- при факте обоснованной жалобы на сотрудника со стороны любого из участников образовательного процесса (при наличии одной обоснованной жалобы, надбавка снижается на 50 %, с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника, до окончания срока действия надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора учреждения с указанием причин снижения.

Условия отмены стимулирующих надбавок:

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора.
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора.

Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

5.7. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 2 раза в год (в январе и в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время, при отсутствии дисциплинарных взысканий.

5.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной программы дошкольного образования государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Самарской области «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» распределяется следующим образом:

– на выплату начальнику отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) не более 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной программы дошкольного образования государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения Самарской области «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева»;

– стимулирующие выплаты по результатам труда:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области,

подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

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

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

5.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 5.10. настоящего Положения, суммируются.

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

5.11. Точное значение процентного соотношения частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора учреждения 2 раза в год - в январе и в сентябре.

5.12. Надбавки стимулирующего характера определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

5.13. В соответствии с установленными критериями педагогические работники и другие сотрудники учреждения представляют в рабочую комиссию Учреждения в срок до 15 сентября и 15 января ежегодно (по итогам работы за учебный год) материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения (Приложение № 1).

Комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается в учреждении по приказу директора учреждения.

В состав комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят сотрудники, избранные на общем собрании работников.

Члены комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы комиссия оформляет протокол. На подписание протокола комиссии предоставляется 1 день.

Подписанный протокол комиссия передает на согласование Управляющему совету. Управляющий совет проводит согласование протокола.

По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок по итогам второго полугодия не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 25 января.

5.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в рабочую комиссию материалов по самоанализу деятельности.

5.15. Стоимость 1 балла для педагогических работников рассчитывается 2 раза в год - в январе и в сентябре.

5.16. Другие доплаты и поощрительные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением, устанавливаются сроком от 1 месяца, максимальный срок 1 год.

5.17. Работникам может выплачиваться

– ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

- высокое профессиональное мастерство;
- разработка и реализация управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

Ежемесячная доплата за эффективность и качество работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения и предельной суммой не ограничивается.

Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и качество работы используются следующие показатели:

- качественное выполнение дополнительной работы резко усложняющей основной вид деятельности сотрудника
- качественное выполнение работ, непосредственно не входящих в должностные обязанности сотрудника
- качественное ведение системы учета, отчетности и успешное применение ИКТ в своей работе
- эффективное выполнение разовых поручений и работ по повышению качества непосредственно образовательной деятельности, воспитательной работы, работ по обеспечению комфортных условий содержания детей в учреждении и других видов деятельности
- эффективное руководство определенными видами работ, непосредственно не

входящими в должностные обязанности работника

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер доплаты или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установления доплаты, а также при отсутствии финансовых средств.

#### 5.18. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников

в Учреждении устанавливаются следующие виды доплат стимулирующего характера:

- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья воспитанников – от 500 рублей и выше;
- за эффективную систематическую организацию и контроль методической работы от 500 руб. и выше;
- за экспериментальную педагогическую деятельность по внедрению инновационных программ от 500 рублей;
- за эффективную организацию и использование программного обеспечения для ведения бухгалтерского учета – от 500руб. и выше;
- за высокое качество организации и проведения ремонтных работ – от 500рублей;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - от 300 руб. и выше.
- за высокое качество социально-педагогической работы от 500рублей
- эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ от 2000 (двух тысяч) рублей;
- за высокое профессиональное мастерство от 1000 рублей
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей от 500рублей
- разработка и реализация инициативных управленческих решений от 500 рублей
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения от 500 рублей
- за эффективное освоение воспитанниками образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности - от 500 рублей;
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе – от 500 рублей;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом, - от 500 рублей
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении – от 500 рублей (воспитатели, кладовщик, повар)
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников, за эффективность воспитательной работы – от 1000 рублей (методист)
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей – от 500 рублей (методист, воспитатель, педагоги)
- за качественную организацию воспитательной работы – от 500 рублей (руководитель структурного подразделения, методист, воспитатели, педагоги)
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных)

-от 500 рублей

–за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы учреждения - от 500 рублей

–за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства ) в помещениях и на участках структурного подразделения – от 500 рублей

– за успешную работу учреждения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности – от 500 рублей (все сотрудники)

–за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности – от 500 рублей

## **6. Порядок распределения и выплат премии работникам учреждения**

На выплату премии в учреждении направляются средства стимулирующего фонда, а также средства экономии фонда оплаты труда в результате вакансий, оплаты больничных листов, оплаты среднего заработка и др.

Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премирование осуществляется по приказу директора. Конкретный размер премии утверждается директором учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Премии выплачиваются на основании приказа по учреждению:

- за результативность работы по итогам квартала, года от 500 рублей;
- за качественное выполнение плана работы учреждения и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- за разработку инновационных программ и другие результаты деятельности
- за победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80 лет);
- за укрепление материально-технической базы, внедрение ресурсосберегающих технологий;
- за качественную подготовку и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронном виде);
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий
- за обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за высокое качество организации и проведения ремонтных работ
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда;
- за расширение зоны обслуживания: влажная уборка окон, подоконников, стен, уборка крыльца, территории, туалетов, кабинетов; мелкий косметический ремонт и пр.
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся
- подведение итогов работы учебного года;
- подготовка и успешная сдача учреждения к новому учебному году;
- за оперативное выполнение особо срочных работ;
- за работу по разработке нормативных документов образовательного учреждения (положений, коллективного договора и др. документов).

## **7. Порядок выплаты материальной помощи**

Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание работника;
- Необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть работника (членов семьи и других близких родственников);
- рождение ребенка;
- в других случаях на усмотрение директора учреждения, возможность замены материальной помощи;
- на чрезвычайные ситуации.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно распоряжению директора учреждения. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Все выплаты, предусмотренные данным положением (кроме материальной помощи), включаются в средний заработок по всем основаниям для начисления.

## **8. Другие выплаты ,предусмотренные законодательством.**

8.1. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в Учреждении осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования Самарской области.

Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовым договорам на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - педагогическая должность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад),

определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

8.2. В соответствии с Федеральным законом "Об образовании" Российской Федерации Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года №22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями назначается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

8.3. Педагогическим работникам дошкольного образования осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7 500 (семи тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы (Постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **воспитателя**

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения           | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|-----------------------------|---|-------------|--------------------------|
| <b>I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b> | 1.    | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>   |                             |   |             |                          |
|   | 1.1.  | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход | Фотоотчет с пояснениями     | Частично соответствует – <b>0,5 б.</b><br>соответствует – <b>1 б.</b><br>соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 б.</b> |             |                          |
|   | 1.2.  | Доля родителей от количества  | Опросник (среднее значение) | 75%-79% - <b>1 б.</b><br>80%-89% - <b>2 б.</b>  |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания                                     | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|--|--|-------------|--------------------------|
|   |       | опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) | по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) | 90% и более – <b>3 б.</b>                            |             |                          |
|   | 1.3.  | Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений  | Запись в журнале обращения граждан                         | Наличие <b>-(- 3 балл)</b><br>Отсутствие <b>-0б.</b> |             |                          |
|   | 1.4.  | Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей   | Данные ГИС АСУ РСО ДО                                      | До 70% - <b>1 б.</b><br>Выше 70% - <b>2 б.</b>       |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                           | Шкала оценивания                 | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|---|----------------------------------|-------------|--------------------------|
|   |       | численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО |   |                                  |             |                          |
|   | 1.5.  | Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей                    | Перспективный план, фотоотчет с пояснениями | Да – 1 б.<br>Нет - 0 б.          |             |                          |
|   |       |  |   | <b>Итого: 8 б.</b>               |             |                          |
|   | 2.    | <b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>                                     |   |                                  |             |                          |
|   | 2.1.  | Результаты участия воспитанников в региональных и  | Наличие диплома, грамоты, сертификата       | На всероссийском уровне – 2-4 б. |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) | участника:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница.                   | На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b><br>на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br><br><i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов –10б.)</i> |             |                          |
|   | 2.2.  | Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором   | Заявки, сертификаты, грамота:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница | На первом (отборочном) этапе – <b>1-2 б.</b><br>Во втором (очном) этапе – <b>3-4 б.</b><br>Победа во втором (очном) этапе – <b>5 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|---|--|-------------|--------------------------|
|   |       | (очном) этапе   |   | <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>  |             |                          |
|   | 2.3.  | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) | Грамота, диплом, сертификаты:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>2-4 балла</b><br>На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b><br>на уровне округа – <b>1-2 балла</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 балла</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |             |                          |
|   |       |   |   | <b>Итого: 30 б.</b>  |             |                          |
|   | 3.    | <b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>  |   |  |             |                          |
|   | 3.1.  | Наличие   | и По результатам  | Наличие более  |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                                      | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН   | контроля   | 3-х – <b>2б</b><br>Наличие не более 3-х - <b>1б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b> |             |                          |
|   | 3.2.  | Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений | Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>                                     |             |                          |
|   |       |  |  | <b>Итого: 3 б.</b>  |             |                          |
|   | 4.    | <b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>  |  |   |             |                          |
|   | 4.1.  | Разработка и использование   | Конспекты, игры, пособия, проекты,                     | Федеральный – <b>2 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|---|---|-------------|--------------------------|
|   |       | 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) | программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации | Региональный – <b>1,5 б.</b><br>Окружной - <b>1 б.</b><br>На уровне СП- <b>0,5 б.</b> |             |                          |
|   | 4.2.  | Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП   | Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)              | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |             |                          |
|   | 4.3.  | Результаты участия педагога в конкурсах профессионального   | Грамота, диплом, сертификаты:<br>Участие – нижняя   | На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | <p>мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p>  | <p>граница;<br/>Призёр – верхняя граница.</p>  | <p>На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b><br/>на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br/>на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br/><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i></p> |             |                          |
|   | 4.4.  | <p>Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)</p> | <p>Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве.<br/>Копия дневника наблюдений</p> | <p>Да – <b>1 б.</b><br/>Нет – <b>0 б.</b></p>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|--|---|-------------|--------------------------|
|   | 4.5.  | Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного | Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>2 б.</b><br>На региональном - <b>1,5 б.</b> на окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне ОО – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |             |                          |
|   | 4.6.  | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в   | Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат                               | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>2 б.</b><br>На региональном - <b>1,5 б.</b> на окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b>  |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания                  | Метод определения   | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|---|---|-------------|--------------------------|
|   |       | зависимости от уровня)  |   | <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>   |             |                          |
|   | 4.7.  | Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми | Программа мероприятия   | На региональном - <b>1,5 б.</b><br>На окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b>  |             |                          |
|   | 4.8.  | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)                      | Сертификат, распоряжения, приказы:<br>Участие – нижняя граница;<br>Руководитель группы – верхняя граница. | На региональном- <b>1,5-2 б.</b><br>на окружном - <b>1-1,5 б.</b><br>на городском – <b>0,5-1 б.</b><br>на уровне СП - <b>0,5-1 б.</b> |             |                          |
|   | 4.9.  | Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы                                       | Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 16ч.   | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|---|--|-------------|--------------------------|
|   |       | образования сверх нормативно установленного количества часов   |   |  |             |                          |
|   | 4.10  | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог             | План работы<br>Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год) | Да – <b>1 балл</b><br>Нет - <b>0 баллов</b>                                |             |                          |
|   |       |  |   | <b>Итого: 39,5 б.</b>  |             |                          |
|   | 5.    | <b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>   |   |  |             |                          |
|   | 5.1.  | Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте | Таблица с указанием регистрационного номера                     | 5%-10% - <b>0,5 б.</b><br>11%-19%- <b>1 б.</b><br>свыше 20%- <b>1,5 б.</b> |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат            | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|-------|--|---|--|-------------|--------------------------|
|  |       | ВФСК ГТО<br>( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )  |   |  |             |                          |
|  | 5.2.  | Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья | Копия удостоверений, данные ФСК   | 1%- <b>0,5 б.</b><br>2%- <b>1 б.</b><br>3% и выше –<br><b>1,5 б.</b> |             |                          |
|  |       |  |   | <b>Итого: 3 б.</b>   |             |                          |
|  |       |  |   | <b>ВСЕГО: 83,5 б.</b>  |             |                          |
| <b>II.</b><br><b>Ежемесячные надбавки за выслугу лет</b> | 2.1.  | Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении  | Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами.<br>При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада;<br>При выслуге | 10%<br><br>15%   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат      | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|-------|---|---|---|-------------|--------------------------|
|  |       |   | свыше 10 лет – 15% должностного оклада  |   |             |                          |
|  |       |   |   | <b>Итого: 15%</b>   |             |                          |
| <b>III. За сложность контингента воспитанников</b> | 3.1.  | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)             | Журнал взаимодействия со специалистами<br>Диагностика на конец учебного периода.<br>Аналитическая справка<br>(Определяется 1 раз в год в мае) | До 50%- <b>0,5 б.</b><br>51%-70%- <b>1 б.</b><br>Свыше 70%- <b>1,5 б.</b> |             |                          |
|  | 3.2.  | Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным | Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (наличие справки КЭК)<br><br>Специальные                     | Да – <b>1 балл</b><br>Нет – <b>0 баллов</b>                               |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | <p>информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;</li> <li>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.</li> </ul> | <p>образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p> | <p>Да – <b>1 балл</b><br/>Нет – <b>0 баллов</b></p> <p>Да – <b>1 балл</b><br/>Нет – <b>0 баллов</b></p> <p><i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i></p> |             |                          |
|   | 3.3.  | Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста  | Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка.   | Да – <b>3 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат            | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения                                      | Шкала оценивания                                      | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|-------|---|--|---|-------------|--------------------------|
|  |       |   | Опросник   |   |             |                          |
|  | 3.4   | Создание условий для успешной адаптации детей к СП  | Карта адаптации, справка, программа                    | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                 |             |                          |
|  | 3.5.  | Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)   | Приказ о комплектовании групп                          | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                 |             |                          |
|  | 3.6   | Наличие в группе детей разного возраста   | Приказ об объединении групп или разновозрастной группе | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                 |             |                          |
|  | 3.7   | Группы для детей раннего возраста   | Приказ о комплектовании групп                          | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                 |             |                          |
|  |       |   |  | <b>Итого: 10,5 б.</b>                                 |             |                          |
| <b>IV. За обеспечение высокой посещаемости детьми СП</b> | 4.1   | Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) | Сводный отчет по посещаемости                          | От 50 до 70% - <b>0,5 б.</b><br>выше70% - <b>1 б.</b> |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения                 | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|-----------------------------------|--|-------------|--------------------------|
|   | 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) | Сводная таблица по заболеваемости | стабильно низкий- <b>0,5 б.</b><br>снижение на 1%- <b>1 б.</b><br>снижение на 2% - <b>1,5 б.</b><br>снижение на 3% <b>и выше -2 б.</b> |             |                          |
|   | 4.3.  | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса   | Справка по результатам контроля   | Да - <b>1 б.</b><br>Нет- <b>0 б.</b>   |             |                          |
|   |       |   |                                   | <b>Итого: 4 б.</b>   |             |                          |
| <b>V. За качество воспитания, создания</b>    | 5.1.  | Отсутствие нарушений требований охраны  | Справка по результатам контроля   | Да - <b>1 б.</b><br>Нет- <b>0 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат        | № п/п               | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения | Шкала оценивания | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|---------------------|---|-------------------|------------------|-------------|--------------------------|
| <b>условий для сохранения здоровья воспитанников</b> |                     | труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса |                   |                  |             |                          |
|  | 5.2.                | Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов  | По факту          | 1 б.             |             |                          |
|  | <b>Итого: 2б</b>    |   |                   |                  |             |                          |
|  | <b>Итого: 100б.</b> |   |                   |                  |             |                          |
| <b>Подпись:</b>                                      |                     |   |                   |                  |             |                          |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области**

## «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО

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

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения              | Шкала оценивания  | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|---------|--|--------------------------------|---|------------|-----------------|
| <b>I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b> | 1       | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>  |                                |   |            |                 |
|   | 1       | Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период  | Устные и письменные обращения  | Да - <b>3 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |            |                 |
|   |         |  |                                | <b>Итого: 3 балла</b>   |            |                 |
|   | 2       | <b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>  |                                |   |            |                 |
|   | 2       | Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)                   | Грамоты, дипломы, сертификаты. | На всероссийском – <b>3б.</b><br>На региональном – <b>2 б.</b><br>На окружном – <b>1,5б.</b><br>На городском – <b>1б.</b><br><i>(баллы суммируются)</i> |            |                 |
|   | 2       | Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) | Программа, сертификат.         | На всероссийском – <b>3б.</b><br>На региональном – <b>2 б.</b><br>На окружном – <b>1,5 б.</b><br>На городском – <b>1 б.</b>                             |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                            | Шкала оценивания   | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|--|--|--|------------|-----------------|
|   |                  |  |  | <i>(баллы суммируются)</i>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>3<br>. | Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период   | Сводный отчет.                               | до 90% - <b>1б.</b><br>91%-100% - <b>2б.</b>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>4<br>. | 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                | Сводный отчет.                               | свыше 33% - <b>3 б.</b>  |            |                 |
|   | 2<br>.<br>5<br>. | Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) | Программы, методические разработки, проекты. | На всероссийском - <b>4б.</b> , региональном – <b>3 б.</b><br>На окружном – <b>2 б.</b><br>На городском – <b>1 б.</b><br><i>(баллы суммируются)</i>          |            |                 |
|   | 2<br>.<br>6<br>. | Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)                       | Материалы из опыта работы.                   | На всероссийском – <b>3 б.</b> ,<br>На региональном – <b>2,5 б.</b><br>На окружном – <b>2 б.</b><br>На городском – <b>1 б.</b><br><i>(баллы суммируются)</i> |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п               | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания   | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|-----------------------|---|---|--|------------|-----------------|
|   | 2<br>.<br>7<br>.      | Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)   | Приказы, соглашение, грамоты, дипломы   | На федеральном – <b>4 б.</b><br>На региональном – <b>3 б.</b><br>На окружном – <b>2 б.</b><br>На городском – <b>1 б.</b>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>8<br>.      | Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) | Копии титульного листа сборника, выходные данные, свидетельство о публикации.                       | На всероссийском – <b>3б.</b><br>региональном – <b>2 б.</b><br>На окружном – <b>1 б.</b><br><i>(баллы суммируются)</i>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>9<br>.      | Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)   | Грамоты, дипломы, сертификаты участника:<br>Участие-нижняя граница;<br>Победитель – верхняя граница | На всероссийском – <b>3б.</b><br>На региональном – <b>2,5 б.</b><br>На окружном – <b>2 б.</b><br>На городском – <b>1 б.</b><br>Участник- <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются)</i> |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>0<br>. | Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях.   | Программы, сертификаты.   | На всероссийском – <b>4 б.</b><br>На региональном – <b>3 б.</b><br>На окружном – <b>2 б.</b>   |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п               | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения                  | Шкала оценивания  | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|-----------------------|---|------------------------------------|---|------------|-----------------|
|   |                       |   |                                    | На городском – <b>1 б.</b><br>(баллы суммируются)   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>1<br>. | Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) | Договор о дуальном обучении        | Да – <b>2 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>2<br>. | Включение педагогов в состав жюри, экспертных комиссий, в рабочую группу (в зависимости от уровня)  | Сертификат, распоряжения, приказы  | Региональный- <b>2 б.</b><br>Окружной - <b>1,5 б.</b><br>Городской – <b>1 б.</b><br>(баллы суммируются) |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>3<br>. | Сопровождение методической работы воспитателей по профориентации дошкольников.  | Приказ, перспективный план         | Да - <b>2 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>4<br>. | Сопровождение и ведение документации по ППК   | Приказ, отчет                      | Да – <b>2 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>5      | Сопровождение методической работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма.  | Приказ, перспективный план, отчет. | Да - <b>2 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п               | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания                            | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|-----------------------|--|---|---|------------|-----------------|
|   | .                     |  |   |   |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>6      | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог           | План работы<br>Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)   | Да – <b>2балла</b><br>Нет - <b>0 баллов</b> |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>7<br>. | Повышение квалификации методиста (старшего воспитателя) по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов | Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч. | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>       |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>8<br>. | Организация работы по дополнительному образованию  | Приказ  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>       |            |                 |
|   | 2<br>.<br>1<br>9<br>. | Ответственный за ведение АИС, АСУ РСО, Е-услуги  | Приказ  | За каждую систему –<br><b>по 2б.</b>        |            |                 |
|   |                       |  |   | <b>Итого: 96 б</b>                          |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат      | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания   | Самооценка | Оценка комиссии |
|--|------------------|---|--|--|------------|-----------------|
| <b>II. Ежемесячные надбавки за выслугу лет</b>     | 2<br>.<br>1<br>. | Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении   | Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами.<br>При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;<br>При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада | <b>10%</b><br><b>15%</b>   |            |                 |
| <b>III. За сложность контингента воспитанников</b> | 3<br>.<br>1<br>. | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)   | Заключения ППК, заключения ПМПК  | До 50% - <b>1 б.</b><br>51%-70% - <b>1,5 б.</b><br>Свыше 70% - <b>2 б.</b> |            |                 |
|  | 3<br>.<br>2<br>. | Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:<br>- специальные образовательные условия | Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными  | Да – <b>1 балл</b><br>Нет – <b>0 баллов</b>                                |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания  | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|---------|--|---|---|------------|-----------------|
|   |         | созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;<br>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. | <p>потребностям и)<br/>(наличие справки КЭК)</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;</p> <p>Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</p> | <p>Да – <b>1 балл</b><br/>Нет – <b>0 баллов</b></p> <p>Да – <b>1 балл</b><br/>Нет – <b>0 баллов</b></p> <p><i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i></p> |            |                 |
|   | 3 . 3   | Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста  | Программа адаптации детей   | Да – <b>3 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат  | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения             | Шкала оценивания                      | Самооценка | Оценка комиссии |
|--|---------|--|-------------------------------|---------------------------------------|------------|-----------------|
|  | 3       | Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)  | Приказ о комплектовании групп | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b> |            |                 |
|  | 4       |  |                               | <b>Итого: 6 б.</b>                    |            |                 |
| <b>V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников</b> | 5       | Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников части организации образовательного процесса | По результатам контроля       | Да - <b>3 б.</b><br>Нет- <b>0 б.</b>  |            |                 |
|  | 1       |  |                               |                                       |            |                 |
|  | 2       | Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов   | По факту                      | <b>1 б.</b>                           |            |                 |
|  |         |  |                               | <b>Итого: 4б.</b>                     |            |                 |
|  |         |  |                               | <b>Всего: 109б</b>                    |            |                 |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения       | Шкала оценивания   | С а м о о ц е н к а | Оцен ка экспертной группы |
|---|---------|--|-------------------------|--|---------------------|---------------------------|
| <b>І. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b> | 1       | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>  |                         |  |                     |                           |
|   | 1       | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:<br>частично соответствует;<br>соответствует;<br>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход | Фотоотчет с пояснениями | Частично соответствует – <b>0,5 б.</b><br>соответствует – <b>1 б.</b><br>соответствует/осуществляется творческий (авторский) |                     |                           |

|                  |   |   |  |   |  |  |
|------------------|---|---|--|---|--|--|
| <b>ий</b>        |   |   |  | подход – <b>2 б.</b>  |  |  |
|                  | 1<br>.<br>2<br>.  | 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):  | Протокол динамического развития<br><br>(1 раз в год по состоянию на конец учебного года) | Положительная динамика – <b>1 балл</b><br><br>Нет динамики – <b>0 баллов</b>  |  |  |
|                  | 1<br>.<br>3<br>.  | Результативность деятельности учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):<br>по разделу «звукопроизношение»<br>по разделу «развитие фонематических процессов»<br>по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>по разделу «развитие лексического строя речи»<br>по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>по разделу «развитие связной речи» | Протокол динамического развития<br><br>(1 раз в год по состоянию на конец учебного года) | 20%-39% от числа обучающихся-<br><b>0,5 балл</b><br>40%-59% от числа обучающихся–<br><b>1 балла</b><br>60% и более от числа обучающихся -<br><b>2 балла</b> |  |  |
| 1<br>.<br>4<br>. | Результативность деятельности учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):<br>по разделу «звукопроизношение»;<br>по разделу «фонематическое восприятие» | Протокол динамического развития<br><br>(1 раз в год   | 20%-39% от числа обучающихся-<br><b>0,5б</b><br>40%-59% от                               |   |  |  |

|                  |  |   |   |  |  |  |
|------------------|--|---|---|--|--|--|
|                  |  |   | по<br>состоянию<br>на конец<br>учебного<br>года)  | числа<br>обучающихся–<br><b>1 б</b><br>60% и более от<br>числа<br>обучающихся -<br><b>2б</b> |  |  |
| 1<br>.<br>5<br>. | Результативность деятельности учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):<br>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется);<br>по разделу «развитие фонематических процессов»;<br>по разделу «развитие слоговой структуры слова»;<br>по разделу «развитие лексического строя речи»;<br>по разделу «развитие грамматического строя речи»;<br>по разделу «развитие связной речи»;<br>по разделу «формирование письменной речи» | Заключение<br>ПМПк,<br>индивидуаль<br>ныйобразова<br>тельный<br>маршрутобу<br>чающегося | 20%-39% от<br>числа<br>обучающихся–<br><b>0,5 б</b><br>40%-59% от<br>числа<br>обучающихся–<br><b>1б</b><br>60% и более от<br>числа<br>обучающихся –<br><b>2 б</b> |  |  |  |
| 1<br>.<br>6<br>. | Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):<br>по разделу «звукопроизношение»;<br>по разделу «развитие фонематических процессов»;<br>по разделу «развитие слоговой структуры  | ПМПк,<br>индивидуаль<br>ный<br>образователь<br>ный<br>маршрутобу<br>чающегося           | 10%-19% от<br>числа<br>обучающихся–<br><b>0,5 б</b><br>20%-29% от<br>числа<br>обучающихся -<br><b>1 б</b><br>30% и более от                                       |  |  |  |

|                  |   |  |   |                                      |  |  |
|------------------|---|--|---|--------------------------------------|--|--|
|                  |   | <p>слова»;<br/> по разделу «развитие лексического строя речи»;<br/> по разделу «развитие грамматического строя речи»;<br/> по разделу «формирование письменной речи»</p> |   | <p>числа обучающихся -<b>2 б</b></p> |  |  |
| 1<br>.<br>7<br>. | <p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)</p> | <p>Наличие диплома, грамоты, сертификата участника:<br/> Участие – нижняя граница;<br/> Призёр – верхняя граница.</p>  | <p>На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b><br/> На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b><br/> на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br/> на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br/> <i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов –10б.)</i></p> |                                      |  |  |
| 1<br>.<br>8<br>. | <p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся</p>   | <p>Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования</p>   | <p>55-60% от числа обучающихся - <b>0,5 б</b><br/> 61-75% от числа обучающихся - <b>1 б</b><br/> 76-85% от числа обучающихся– <b>1,5 б</b><br/> свыше 85% от</p>  |                                      |  |  |

|     |  |   |   |                               |  |  |
|-----|--|---|---|-------------------------------|--|--|
|     |  |   |   | числа обучающихся - <b>26</b> |  |  |
| 19  | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся   | Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования | 55-60% от числа обучающихся–<br><b>0,5 балл</b><br>61-75% от числа обучающихся - <b>1 балл</b><br>76-85% от числа обучающихся–<br><b>1,5 балла</b><br>свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 балла</b> |                               |  |  |
| 110 | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся | Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования | 55-60% от числа обучающихся–<br><b>0,5 балл</b><br>61-75% от числа обучающихся– <b>1 балл</b><br>76-85% от числа обучающихся–<br><b>1,5 балла</b><br>свыше 85% от числа обучающихся– <b>2 балла</b>   |                               |  |  |
| 111 | Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса  | Запись в журнале обращения граждан                                      | Наличие –( <b>-36</b> )<br>Отсутствие– <b>06</b>  |                               |  |  |

|        |   |   |   |                    |  |
|--------|---|---|---|--------------------|--|
|        |   |   |   |                    |  |
|        |   |   |   | <b>Итого: 276.</b> |  |
| 2      | <b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>  |   |   |                    |  |
| 2<br>1 | Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений                                | Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций                                    | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |                    |  |
| 2<br>2 | Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:<br>ЦОР и ЭОР для обучающихся;<br>ЦОР и ЭОР для родителей;<br>ЦОР и ЭОР для педагогов  | Ссылка на образовательный контент, скриншот публикаций                                    | 1 продукт по одному направлению – <b>1 балл</b><br>не более 2-х по различным направлениям – <b>1,5 балла;</b><br>Не менее 3-х по различным направлениям – <b>2 балла</b>            |                    |  |
| 2<br>3 | Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного | Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельств о о публикации | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне ОО – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы)</i> |                    |  |

|                  |   |   |  |  |  |  |
|------------------|---|---|--|--|--|--|
|                  |   |   |  | <i>суммируются –<br/>максимальный<br/>балл – 10б.)</i> |  |  |
|                  |   |   |  | <b>Итого: 13 б.</b>                                    |  |  |
| 3                | <b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>   |   |  |  |  |  |
| 3<br>.<br>1<br>. | Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)        | Грамота, диплом, сертификаты<br>:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>3-4 б.</b><br>На региональном уровне – <b>2-3 б.</b><br>на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br><i>(баллы суммируются –<br/>максимальный балл – 10б.)</i> |  |  |  |
| 3<br>.<br>2<br>. | Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов | Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.                           | Да: <b>-1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>  |  |  |  |
| 3<br>.<br>3<br>. | Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)                     | Приказы, сертификаты  | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном   |  |  |  |

|               |   |  |   |   |  |  |
|---------------|---|--|---|---|--|--|
|               |   |  |   | -2 б. на городском, окружном -1,5 б. На уровне СП – 0,5 б.<br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |  |  |
| 3<br>. 4<br>. | Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ  | Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации | Федеральный – 2 б.<br>Региональный – 1,5 б.<br>Окружной -1 б.<br>На уровне СП- 0,5 б.   |   |  |  |
| 3<br>. 5<br>. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>самой ОО</b> , на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях | Программа мероприятия с прилагаемым материалом   | На всероссийском и международном уровне – 3 балла<br>На региональном уровне – 2 балла<br>на уровне города, округа – 1,5 балла |   |  |  |

|               |   |   |  |   |  |  |
|---------------|---|---|--|---|--|--|
|               |   |   |  | на уровне ДОО –<br><b>0,5 балла</b><br>(баллы<br>суммируются –<br>максимальный<br>балл -10б.) |  |  |
| 3<br>. 6<br>. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>иными ОО</b> , на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях | Программа мероприятия с прилагаемым материалом                  | На всероссийском и международном уровне – <b>3 балла</b><br>На региональном уровне – <b>2 балла</b><br>на уровне города, округа – <b>1,5 балла</b><br>на уровне ДОО – <b>0,5 балла</b><br>(баллы<br>суммируются –<br>максимальный<br>балл -10б.) |   |  |  |
| 3<br>. 7<br>. | Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка   | Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета | Создание – <b>1 балл</b><br>Создание и реализация – <b>2 балла</b><br>Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и   |   |  |  |

|              |  |   |  |   |  |  |
|--------------|--|---|--|---|--|--|
|              |  |   |  | <p>рекомендованно<br/>й к применению<br/>в ОО на уровне<br/>образовательного<br/>округа –<br/><b>3 балла</b><br/>Создание и<br/>реализация<br/>разработки<br/>(программы),<br/>прошедшей<br/>экспертизу и<br/>рецензирование<br/>на уровне<br/>региона –<br/><b>4 балла</b></p> |  |  |
| 3<br>.8<br>. | Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований, проявление инициативы и творчества | Грамота, фотоматериалы  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>  |   |  |  |
| 3<br>.9      | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)                 | Сертификат, распоряжения, приказы:<br>Участие – нижняя граница;<br>Руководитель группы – верхняя граница. | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются –</i> |   |  |  |

|   |                       |   |   |  |  |  |
|---|-----------------------|---|---|--|--|--|
|   |                       |   |   | <i>максимальный балл – 10б.)</i>   |  |  |
|   | 3<br>.<br>1<br>0<br>. | Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми                     | Программа мероприятия   | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |  |  |
|   |                       |   |   | <b>Итого: 68 б.</b>  |  |  |
| <b>II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет</b> | 2<br>.<br>1<br>.      | Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении | Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами          |  |  |  |
|   |                       |   | При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;<br>При выслуге свыше 10 | <b>10%</b><br><br><b>15%</b>   |  |  |

|   |                  |   |                                       |                                      |                    |  |
|---|------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|--|
|   |                  |   | лет – 15%<br>должностног<br>о оклада  |                                      |                    |  |
| <b>V. За<br/>качество<br/>воспитан<br/>ия,<br/>создания<br/>условий<br/>для<br/>сохранен<br/>ия<br/>здоровья<br/>воспитан<br/>ников</b> | 5<br>.<br>1<br>. | Отсутствие нарушений в части организации<br>охраны жизни и здоровья воспитанников<br>Отсутствие нарушений санитарно-<br>эпидемиологических требований,<br>Отсутствие нарушений требований охраны<br>труда, пожарной и антитеррористической<br>безопасности в части организации<br>образовательного процесса | Справка по<br>результатам<br>контроля | Да - <b>1 б.</b><br>Нет- <b>0 б.</b> |                    |  |
|   | 5<br>.<br>2<br>. | Соблюдение норм здорового образа жизни:<br>отсутствие больничных листов   | По факту                              | <b>1 б.</b>                          |                    |  |
|   |                  |   |                                       |                                      | <b>Итого: 2 б.</b> |  |
|   |                  |   |                                       | <b>Итого:110б</b>                    |                    |  |
|   |                  |   |                                       | <b>Подпись:</b>                      |                    |  |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области**

## «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **(музыкального руководителя)**

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|---|---|-------------|--------------------------|
| <b>I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b> | 1.    | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>   |   |   |             |                          |
|   | 1.1.  | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход | Фотоотчет с пояснениями   | Частично соответствует – <b>0,5 б.</b><br>соответствует – <b>1 б.</b><br>соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 б.</b> |             |                          |
|   | 1.2.  | Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической,  | Опросник (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) | 75%-79% - <b>1 б.</b><br>80%-89% - <b>2 б.</b><br>90% и более – <b>3 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                  | Шкала оценивания                                    | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|------------------------------------|---|-------------|--------------------------|
|   |       | консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)   |                                    |   |             |                          |
|   | 1.3.  | Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений  | Запись в журнале обращения граждан | Наличие – <b>(-3б)</b><br>Отсутствие – <b>(0 б)</b> |             |                          |
|   | 1.4.  | Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО | Данные ГИС АСУ РСО ДО              | До 70% - <b>1 б.</b><br>Выше 70% - <b>2 б.</b>      |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|--|--|-------------|--------------------------|
|   |       | для ОО  |  |  |             |                          |
|   | 1.5.  | Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей   | Перспективный план, фотоотчет с пояснениями  | Да – 1 б.<br>Нет - 0 б.  |             |                          |
|   |       |   |  | <b>Итого: 8 б.</b>   |             |                          |
|   | 2.    | <b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>  |  |  |             |                          |
|   | 2.1.  | Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности | Наличие диплома, грамоты, сертификата участника:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – 2-4 б.<br>На региональном уровне – 1,5-3 б.<br>на уровне округа – 1-2 б.<br>на уровне города – 0,5-1 б.<br><br><i>(баллы суммируются-максимальное количество</i> |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|---|--|-------------|--------------------------|
|   |       | (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)  |   | <i>баллов –10б.)</i>   |             |                          |
|   | 2.2.  | Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе                           | Заявки, сертификаты, грамота:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница  | На первом (отборочном) этапе – <b>1-2 б.</b><br>Во втором (очном) этапе – <b>3-4 б.</b><br>Победа во втором (очном) этапе – <b>5 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |             |                          |
|   | 2.3.  | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не | Грамота, диплом, сертификаты:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>2-4 балла</b><br>На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b><br>на уровне округа – <b>1-2 балла</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                                      | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)  |  | на уровне города – <b>0,5-1 балла</b><br>(баллы суммируются – максимальный балл – <b>10б.</b> ) |             |                          |
|   |       |  |  | <b>Итого: 30 б.</b>   |             |                          |
|   | 3.    | <b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>                                     |  |   |             |                          |
|   | 3.1.  | Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН                     | По результатам контроля                                | Наличие (более 3х) – <b>2</b><br>наличие- <b>1б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                       |             |                          |
|   | 3.2.  | Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным | Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|--|--|-------------|--------------------------|
|   |       | участниками образовательных отношений  |  |  |             |                          |
|   |       |  |  | <b>Итого: 3 б.</b>   |             |                          |
|   | 4.    | <b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>  |  |  |             |                          |
|   | 4.1.  | Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) | Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации | Федеральный – <b>2 б.</b><br>Региональный – <b>1,5 б.</b><br>Окружной - <b>1 б.</b><br>На уровне СП- <b>0,5 б.</b> |             |                          |
|   | 4.2.  | Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП  | Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие,   | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>  |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|---|--|-------------|--------------------------|
|   |       |  | фотоотчеты, самоанализ)   |  |             |                          |
|   | 4.3.  | Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) | Грамота, диплом, сертификаты:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b><br>На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b><br>на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |             |                          |
|   | 4.4.  | Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической                       | Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве.<br>Копия дневника наблюдений  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>  |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | подготовки студента)  |  |   |             |                          |
|   | 4.5.  | Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного | Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>2 б.</b><br>На региональном - <b>1,5 б.</b> на окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне ОО – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |             |                          |
|   | 4.6.  | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)                                  | Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат                               | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>2 б.</b><br>На региональном - <b>1,5 б.</b> на окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b>  |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания                        | Метод определения   | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|---|---|-------------|--------------------------|
|   |       |   |   | <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>   |             |                          |
|   | 4.7.  | Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми       | Программа мероприятия   | На региональном - <b>1,5 б.</b><br>На окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b>  |             |                          |
|   | 4.8.  | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)                            | Сертификат, распоряжения, приказы:<br>Участие – нижняя граница;<br>Руководитель группы – верхняя граница. | На региональном- <b>1,5-2 б.</b><br>на окружном - <b>1-1,5 б.</b><br>на городском – <b>0,5-1 б.</b><br>на уровне СП - <b>0,5-1 б.</b> |             |                          |
|   | 4.9.  | Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного | Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 16ч.   | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат  | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания              | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|-------|--|--|-------------------------------|-------------|--------------------------|
|  |       | количества часов   |  |                               |             |                          |
|  | 4.10  | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог | План работы<br>Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)  | Да – 1 балл<br>Нет - 0 баллов |             |                          |
|  |       |  |  | <b>Итого: 39,5 б.</b>         |             |                          |
| <b>II. Ежемесячные надбавки за выслугу лет</b> | 2.1.  | Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении                  | Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами.<br>При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада;<br>При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада | 10%<br>15%                    |             |                          |
| <b>III. За</b>                                 | 3.1.  | Позитивная динамика в  | Журнал   | До 50%- <b>0,5 б.</b>         |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|---|--|-------------|--------------------------|
| <b>СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ</b>    |       | результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)  | взаимодействия со специалистами<br>Диагностика на конец учебного периода.<br>Аналитическая справка<br>(Определяется 1 раз в год в мае)  | 51%-70%- <b>1 б.</b><br>Свыше 70%- <b>1,5 б.</b>   |             |                          |
|   | 3.2.  | Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:<br>- специальные образовательные условия созданы, | Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (наличие справки КЭК)<br><br>Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; | Да – <b>1 балл</b><br>Нет – <b>0 баллов</b><br><br>Да – <b>1 балл</b><br>Нет – <b>0 баллов</b> |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|---|--|---|-------------|--------------------------|
|   |       | положительная динамика развития детей отсутствует;<br>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. | Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей           | Да – <b>1 балл</b><br>Нет – <b>0 баллов</b><br><br><i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i> |             |                          |
|   | 3.3.  | Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста   | Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка.<br>Опросник | Да – <b>2 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |             |                          |
|   | 3.4   | Создание условий для успешной адаптации детей к СП  | Карта адаптации, справка, программа  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |             |                          |
|   | 3.5.  | Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)   | Приказ о комплектовании групп  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |             |                          |
|   | 3.6   | Наличие в группе детей разного возраста   | Приказ об объединении  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат            | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                 | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|-------|--|-----------------------------------|---|-------------|--------------------------|
|  |       |  | групп или разновозрастной группе  |   |             |                          |
|  | 3.7   | Группы для детей раннего возраста  | Приказ о комплектовании групп     | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>   |             |                          |
|  |       |  |                                   | <b>Итого: 9,5 б.</b>  |             |                          |
| <b>IV. За обеспечение высокой посещаемости детьми СП</b> | 4.1   | Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)  | Сводный отчет по посещаемости     | От 50 до 70% - <b>0,5 б.</b><br>выше 70% - <b>1 б.</b>  |             |                          |
|  | 4.2   | Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, | Сводная таблица по заболеваемости | стабильно низкий- <b>0,5 б.</b><br>снижение на 1%- <b>1 б.</b><br>снижение на 2% - <b>1,5 б.</b><br>снижение на 3% и выше - <b>2 б.</b> |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат  | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения               | Шкала оценивания       | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|--|-------|--|---------------------------------|------------------------|-------------|--------------------------|
|  |       | списочного состава группы)   |                                 |                        |             |                          |
|  | 4.3.  | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса  | Справка по результатам контроля | Да - 1 б.<br>Нет- 0 б. |             |                          |
|  |       |  |                                 | <b>Итого: 4 б.</b>     |             |                          |
| <b>V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников</b> | 5.1.  | Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса | Справка по результатам контроля | Да - 1 б.<br>Нет- 0 б. |             |                          |
|  | 5.2.  | Соблюдение норм здорового образа   | По факту                        | 1 б.                   |             |                          |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Метод определения | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка Экспертной группы |
|---|-------|--|-------------------|--------------------|-------------|--------------------------|
|   |       | жизни: отсутствие больничных листов  |                   |                    |             |                          |
|   |       |  |                   | <b>Итого: 2 б.</b> |             |                          |
|   |       |  |                   | <b>Итого: 96б</b>  |             |                          |
|   |       |  |                   | <b>Подпись:</b>    |             |                          |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

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

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|---------|--|--|---|-------------|-----------------|
| <b>І. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b> | 1       | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>  |  |   |             |                 |
|   | 1       | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:<br>соответствует;<br>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход                                | Фотоотчет с пояснениями  | соответствует – <b>0,5 б.</b><br>соответствует/<br>осуществляется творческий (авторский) подход – <b>1 б.</b> |             |                 |
|   | 1<br>2  | Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:<br>в когнитивной сфере<br>в эмоционально-волевой сфере<br>в общении  | Протокол динамического развития<br><br>(1 раз в год по состоянию на конец учебного года) | Положительная динамика – <b>0,5 балл</b><br><br>Нет динамики – <b>0 баллов</b>                                |             |                 |
|   | 1<br>2  | Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:<br>отсутствие положительного результата за отчетный период;<br>наличие положительного результата за отчетный период | Аналитическая справка  | <b>0 б.</b><br><br><b>1 б.</b>  |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|--|---|--|-------------|-----------------|
|   | 1<br>.<br>3<br>. | Положительная динамика в результате работы по адаптации с воспитанниками   | Аналитическая справка   | 5% до 10 % - <b>0,5 б.</b><br>Более 10 – <b>1б.</b>  |             |                 |
|   | 1<br>.<br>4<br>. | Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) | Приказ, сертификат  | Да – <b>1б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |             |                 |
|   | 1<br>.<br>5<br>. | Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)  | Сертификат, распоряжения, приказы:<br>Участие – нижняя граница;<br>Руководитель группы – верхняя граница. | На Всероссийском уровне – <b>4б.</b><br>На региональном- <b>3 б.</b><br>на окружном - <b>2 б.</b><br>на городском – <b>1 б.</b><br><i>(баллы суммируются<br/>максимальное количество – 10б.)</i> |             |                 |
|   | 1<br>.<br>6<br>. | Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | Справка по результатам анкетирования, опросник  | 55-60% от числа обучающихся - <b>0,5 б</b><br>61-75% от числа обучающихся - <b>1 б</b><br>76-85% от числа обучающихся – <b>1,5б</b><br>свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 б</b>               |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|--|--|---|-------------|-----------------|
|   | 1<br>.<br>7<br>. | Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  | Справка по результатам анкетирования, опросник   | 55-60% от числа обучающихся— <b>0,5 б.</b><br>61-75% от числа обучающихся - <b>1 б</b><br>76-85% от числа обучающихся— <b>1,5б</b><br>свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 балла</b>   |             |                 |
|   |                  |  |  | <b>Итого: 18,5 б.</b>   |             |                 |
|   | 2<br>.           | <b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>   |  |   |             |                 |
|   | 2<br>.<br>1      | Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) | Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b><br>На городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне ОО – <b>0,5 б.</b><br><br><i>(баллы суммируются<br/>максимальный балл –<br/>10б.)</i> |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения   | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|---------|---|---|---|-------------|-----------------|
|   | 2       | Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса | Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций                                  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>   |             |                 |
|   |         |   |   | <b>Итого: 11б.</b>  |             |                 |
|   | 3       | <b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>   |   |   |             |                 |
|   | 3       | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)   | Грамота, диплом, сертификаты:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>2-4 балла</b><br>На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b><br>на уровне округа – <b>1-2 балла</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 балла</b><br><i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i> |             |                 |
|   | 3       | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)  | Грамота, диплом, сертификаты:<br>Участие – нижняя граница;                              | На всероссийском уровне – <b>2-4 балла</b><br>На региональном уровне – <b>1,5-3 балла</b><br>на уровне округа – <b>1-2 балла</b>  |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п    | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения  | Шкала оценивания  | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|------------|--|--|---|-------------|-----------------|
|   |            |  | Призёр – верхняя граница.                                  | на уровне города – <b>0,5-1 балла</b><br><i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i>   |             |                 |
|   | 3 .<br>3 . | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>самой ОО</b> , (в зависимости от уровня) | Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>4 б.</b><br>На региональном - <b>3б.</b><br>на окружном, городском - <b>2 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i> |             |                 |
|   | 3 .<br>4 . | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>иными ОО</b> , (в зависимости от уровня) | Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>4 б.</b><br>На региональном - <b>3б.</b><br>на окружном, городском - <b>2 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)</i> |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|---|--|--|-------------|-----------------|
|   |                  |   |  | <i>количество - 10б.)</i>  |             |                 |
|   | 3<br>.<br>5<br>. | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)   | Программа, рецензия  | На всероссийском – <b>2,5б.</b><br>На региональном – <b>2 б.</b><br>На окружном-1,5б<br>городском – <b>1 б.</b><br>На уровне ОО– <b>0,5 б.</b>   |             |                 |
|   | 3<br>.<br>6<br>. | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)  | Программа, рецензия  | На всероссийском – <b>3б.</b><br>На региональном – <b>2 б.</b><br>На окружном- <b>1,5б</b><br>городском – <b>1 б.</b><br>На уровне ОО– <b>0,5 б.</b>                                   |             |                 |
|   | 3<br>.<br>7<br>. | Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:<br>-учебно-методические материалы;<br>-методические рекомендации;<br>-методическое пособие | Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, | Федеральный – <b>2 б.</b><br>Региональный – <b>1,5 б.</b><br>Окружной - <b>1б.</b><br>На уровне СП- <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются<br/>максимальное<br/>количество – 10б.)</i> |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания                  | Метод определения   | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|---|---|--|-------------|-----------------|
|   |                  |   | скриншот публикации   |  |             |                 |
|   | 3<br>.<br>8<br>. | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)                      | Сертификат, распоряжения, приказы:<br>Участие – нижняя граница;<br>Руководитель группы – верхняя граница. | На региональном- <b>1,5-2 б.</b><br>на окружном - <b>1-1,5 б.</b><br>на городском – <b>0,5-1 б.</b><br>на уровне СП - <b>0,5-1 б.</b><br><i>(баллы суммируются максимальное количество – 10б.)</i> |             |                 |
|   | 3<br>.<br>9<br>. | Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми | Программа мероприятия   | На всероссийском – <b>2б.</b><br>На региональном - <b>1,5 б.</b><br>На окружном - <b>1 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b>  |             |                 |
|   |                  |   |   | <b>Итого: 67,5 б.</b>  |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат     | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания  | Метод определения  | Шкала оценивания   | Само-оценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|---|--|--|-------------|-----------------|
| <b>II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет</b> | 2<br>.<br>1<br>. | Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении               | Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами.<br>При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;<br>При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада | <b>10%</b><br><br><b>15%</b>   |             |                 |
| <b>III. За сложность контингента воспитанн</b>    | 3<br>.<br>1      | Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) | Заключения ППК, ПМПК   | До 50%- <b>0,56</b><br>51%-70% - <b>1 б</b><br>Свыше 70% - <b>1,56</b> |             |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат | № п / п          | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения                             | Шкала оценивания   | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|------------------|--|---|--|------------|-----------------|
| <b>ИКОВ</b>                                   | 3<br>.<br>2<br>. | Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:<br>- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;<br>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей. | Справка учителя-логопеда, учителя-дефектолога | <b>0,5 б</b><br><br><b>1 б</b><br><i>(баллы могут суммироваться)</i> |            |                 |
|   | 3<br>.<br>3<br>. | Создание условий для успешной адаптации детей к СП   | Карта адаптации, справка, программа           | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                                |            |                 |
|   | 3<br>.<br>4<br>. | Превышение плановой наполняемости (по СанПин)  | Приказ о комплектовании групп                 | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>                                |            |                 |
|   |                  |  |   | <b>Итого: 5 б.</b>   |            |                 |
| <b>V. За качество воспитания</b>              | 5<br>.<br>1      | Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности,  | По результатам контроля                       | Да - <b>1 б.</b><br>Нет- <b>0 б.</b>                                 |            |                 |

| Основания для назначения стимулирующих выплат                    | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения | Шкала оценивания | Само-оценка          | Оценка комиссии |
|--|---------|--|-------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| <b>я, создания условий для сохранения здоровья воспитанников</b> | .       | санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса |                   |                  |                      |                 |
|  | 5       | Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов   | По факту          | 1 б.             |                      |                 |
|  | 2       |  |                   |                  |                      |                 |
|  |         |  |                   | <b>Итого: 2б</b> |                      |                 |
|  |         |  |                   |                  | <b>Итого: 104 б.</b> |                 |
|  |         |  |                   | <b>Подпись:</b>  |                      |                 |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дефектолога

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | № п / п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания   | Метод определения       | Шкала оценивания  | С а м о о ц е н к а | О ц е н к а э к с п е р т н о й г р у п п ы |
|---|---------|--|-------------------------|---|---------------------|---|
| <b>І. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b> | 1       | <b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>  |                         |   |                     |   |
|   | 1       | Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:<br>частично соответствует;<br>соответствует;<br>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход | Фотоотчет с пояснениями | Частично соответствует – <b>0,5 б.</b><br>соответствует – <b>1 б.</b><br>соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – <b>2 б.</b> |                     |   |
|   | 1       | Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-   | Протокол динамическо    | Положительная динамика – <b>1</b>   |                     |   |

|  |        |   |  |   |  |  |
|--|--------|---|--|---|--|--|
|  | 2      | развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):  | го развития<br><br>(1 раз в год по состоянию на конец учебного года)                     | <b>балл</b><br><br>Нет динамики –<br><b>0 баллов</b>  |  |  |
|  | 1<br>3 | Результативность деятельности учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):<br>по разделу «звукопроизношение»<br>по разделу «развитие фонематических процессов»<br>по разделу «развитие слоговой структуры слова»<br>по разделу «развитие лексического строя речи»<br>по разделу «развитие грамматического строя речи»<br>по разделу «развитие связной речи» | Протокол динамического развития<br><br>(1 раз в год по состоянию на конец учебного года) | 20%-39% от числа обучающихся-<br><b>0,5 балл</b><br>40%-59% от числа обучающихся–<br><b>1 балла</b><br>60% и более от числа обучающихся -<br><b>2 балла</b> |  |  |
|  | 1<br>4 | Результативность деятельности дефектолога дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):<br>по разделу «звукопроизношение»;<br>по разделу «фонематическое восприятие»  | Протокол динамического развития<br><br>(1 раз в год по состоянию на конец учебного года) | 20%-39% от числа обучающихся-<br><b>0,5б</b><br>40%-59% от числа обучающихся–<br><b>1 б</b><br>60% и более от   |  |  |

|                  |   |   |   |                                  |  |  |
|------------------|---|---|---|----------------------------------|--|--|
|                  |   |   | года)   | числа обучающихся -<br><b>26</b> |  |  |
| 1<br>.<br>5<br>. | <p>Результативность деятельности учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется);</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»;</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»;</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»;</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»;</p> <p>по разделу «развитие связной речи»;</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p> | <p>Заключение ПМПк, индивидуальный образовательный маршрут обучающегося</p> | <p>20%-39% от числа обучающихся—<br/><b>0,5 б</b></p> <p>40%-59% от числа обучающихся—<br/><b>1 б</b></p> <p>60% и более от числа обучающихся —<br/><b>2 б</b></p>  |                                  |  |  |
| 1<br>.<br>6<br>. | <p>Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»;</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»;</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»;</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»;</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя</p>  | <p>ПМПк, индивидуальный образовательный маршрут обучающегося</p>            | <p>10%-19% от числа обучающихся—<br/><b>0,5 б</b></p> <p>20%-29% от числа обучающихся -<br/><b>1 б</b></p> <p>30% и более от числа обучающихся -<br/><b>2 б</b></p> |                                  |  |  |

|                  |  |  |  |  |  |  |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
|                  |  | речи»;<br>по разделу «формирование письменной речи»  |  |  |  |  |
| 1<br>.<br>7<br>. | Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня) | Наличие диплома, грамоты, сертификата участника:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>2-4 б.</b><br>На региональном уровне – <b>1,5-3 б.</b><br>на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br><i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов –10б.)</i> |  |  |  |
| 1<br>.<br>8<br>. | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся   | Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования                                    | 55-60% от числа обучающихся - <b>0,5 б</b><br>61-75% от числа обучающихся - <b>1 б</b><br>76-85% от числа обучающихся – <b>1,5 б</b><br>свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 б</b>  |  |  |  |
| 1                | Доля родителей (законных представителей),  | Анкетирован  | 55-60% от числа  |  |  |  |

|     |  |   |   |  |  |
|-----|--|---|---|--|--|
| 9   | положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся   | ие – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования            | обучающихся–<br><b>0,5 балл</b><br>61-75% от числа обучающихся - <b>1 балл</b><br>76-85% от числа обучающихся–<br><b>1,5 балла</b><br>свыше 85% от числа обучающихся - <b>2 балла</b>               |  |  |
| 110 | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся | Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования | 55-60% от числа обучающихся–<br><b>0,5 балл</b><br>61-75% от числа обучающихся– <b>1 балл</b><br>76-85% от числа обучающихся–<br><b>1,5 балла</b><br>свыше 85% от числа обучающихся– <b>2 балла</b> |  |  |
| 111 | Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса  | Запись в журнале обращения граждан                                      | Наличие –( <b>36</b> )<br>Отсутствие- <b>06</b>   |  |  |
|     |  |   | <b>Итого: 276.</b>  |  |  |
| 2   | <b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>   |   |   |  |  |

|                  |   |   |  |  |  |
|------------------|---|---|--|--|--|
| 2<br>.<br>1<br>. | Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений                                | Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций                                    | Да – <b>1 б.</b><br>Нет – <b>0 б.</b>  |  |  |
| 2<br>.<br>2<br>. | Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:<br>ЦОР и ЭОР для обучающихся;<br>ЦОР и ЭОР для родителей;<br>ЦОР и ЭОР для педагогов  | Ссылка на образовательный контент, скриншот публикаций                                    | 1 продукт по одному направлению – <b>1 балл</b><br>не более 2-х по различным направлениям – <b>1,5 балла</b> ;<br>Не менее 3-х по различным направлениям – <b>2 балла</b>  |  |  |
| 2<br>.<br>3<br>. | Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного | Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельств о о публикации | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне ОО – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |  |  |
|                  |   |   | <b>Итого: 13 б.</b>  |  |  |

|                  |   | <b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>                   |  |  |  |
|------------------|---|---|--|--|--|
| 3                |   |   |  |  |  |
| 3<br>.<br>1<br>. | Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)        | Грамота, диплом, сертификаты<br>:<br>Участие – нижняя граница;<br>Призёр – верхняя граница. | На всероссийском уровне – <b>3-4 б.</b><br>На региональном уровне – <b>2-3 б.</b><br>на уровне округа – <b>1-2 б.</b><br>на уровне города – <b>0,5-1 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |  |  |
| 3<br>.<br>2<br>. | Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов | Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8 ч.                           | Да: <b>-1 б.</b><br><br>Нет – <b>0 б.</b>  |  |  |
| 3<br>.<br>3<br>. | Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)                     | Приказы, сертификаты  | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b>  |  |  |

|                  |   |  |   |   |  |  |
|------------------|---|--|---|---|--|--|
|                  |   |  |   | <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |  |  |
| 3<br>.<br>4<br>. | Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ  | Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации | Федеральный – <b>2 б.</b><br>Региональный – <b>1,5 б.</b><br>Окружной - <b>1 б.</b><br>На уровне СП- <b>0,5 б.</b>  |   |  |  |
| 3<br>.<br>5<br>. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>самой ОО</b> , на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях | Программа мероприятия с прилагаемым материалом   | На всероссийском и международном уровне – <b>3 балла</b><br>На региональном уровне – <b>2 балла</b><br>на уровне города, округа – <b>1,5 балла</b><br>на уровне ДОО – <b>0,5 балла</b><br><i>(баллы суммируются –</i> | <i>максимальный</i>                                   |  |  |

|               |   |   |  |                    |  |  |
|---------------|---|---|--|--------------------|--|--|
|               |   |   |  | <i>балл -10б.)</i> |  |  |
| 3<br>. 6<br>. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>иными ОО</b> , на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях | Программа мероприятия с прилагаемым материалом                  | На всероссийском и международном уровне – <b>3 балла</b><br>На региональном уровне – <b>2 балла</b><br>на уровне города, округа – <b>1,5 балла</b><br>на уровне ДОО – <b>0,5 балла</b><br>(баллы суммируются – <i>максимальный балл -10б.)</i> |                    |  |  |
| 3<br>. 7<br>. | Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка   | Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета | Создание – <b>1 балл</b><br>Создание и реализация – <b>2 балла</b><br>Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа –                               |                    |  |  |

|                  |   |   |  |   |  |  |
|------------------|---|---|--|---|--|--|
|                  |   |   |  | <b>3 балла</b><br>Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона –<br><b>4 балла</b> |  |  |
| 3<br>.<br>8<br>. | Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований, проявление инициативы и творчества      | Грамота, фотоматериалы  | Да – <b>1 б.</b><br>Нет - <b>0 б.</b>  |   |  |  |
| 3<br>.<br>9      | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)                      | Сертификат, распоряжения, приказы:<br>Участие – нижняя граница;<br>Руководитель группы – верхняя граница. | На международном и/или Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br>На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br>На уровне СП – <b>0,5 б.</b><br><i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i> |   |  |  |
| 3<br>.<br>1      | Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми | Программа мероприятия   | На международном и/или   |   |  |  |

|   |   |   |  |  |  |  |
|---|---|---|--|--|--|--|
|   | 0 |   |  | <p>Всероссийском уровне - <b>3 б.</b><br/> На региональном - <b>2 б.</b> на городском, окружном - <b>1,5 б.</b><br/> На уровне СП – <b>0,5 б.</b><br/> <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i></p> |  |  |
|   |   |   |  | <b>Итого: 68 б.</b>  |  |  |
| <b>II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет</b> | 2 | Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении | <p>Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами</p> <p>При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;<br/> При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада</p> | <p><b>10%</b></p> <p><b>15%</b></p>  |  |  |
|   | 1 |   |  |  |  |  |
| <b>V. За качество</b>                             | 5 | Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников  | Справка по результатам   | <p>Да - <b>1 б.</b><br/> Нет- <b>0 б.</b></p>  |  |  |

|   |        |  |          |                    |  |  |
|---|--------|--|----------|--------------------|--|--|
| <b>воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников</b> | 1      | Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса | контроля |                    |  |  |
|   | 5<br>2 | Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов   | По факту | <b>1 б.</b>        |  |  |
|   |        |  |          | <b>Итого: 2 б.</b> |  |  |
|   |        |  |          | <b>Итого:110б</b>  |  |  |
|   |        |  |          | <b>Подпись:</b>    |  |  |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области**

## «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **(завхоза)**

| Основания для назначения стимулирующих выплат | Критерии  | Размер выплат в баллах | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|---|------------------------|------------|-----------------|
|   | 1. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ   | 1                      |            |                 |
|   | 2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.   | 1                      |            |                 |
|   | 3. Своевременное обеспечение работников предметами хозяйственного обихода.  | 1                      |            |                 |
|   | 4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.   | 1                      |            |                 |
|   | 5. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок   | 1                      |            |                 |
|   | 6. Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)  | 3                      |            |                 |
|   | 7. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.  | 1                      |            |                 |
|   | 8. Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.<br>Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок                          | 1                      |            |                 |
|   | 9. Обеспечение сохранности имущества учреждения;<br>Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ;<br>Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | 3                      |            |                 |
| <b>ИТОГО:</b>                                 |   | 13                     |            |                 |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)(**рабочего по комплексному обслуживанию здания, электрика, грузчика, плотника, слесаря**)

| <b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b> | <b>Критерии</b>  | <b>Размер выплат в баллах</b> | <b>Самооценка</b> | <b>Оценка комиссии</b> |
|--|--|-------------------------------|-------------------|------------------------|
|  | 1. Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии зданий и ремонт оборудования.  | 1                             |                   |                        |
|  | 2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.  | 1                             |                   |                        |
|  | 3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений. | 1                             |                   |                        |
|  | 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.   | 1                             |                   |                        |
|  | <b>ИТОГО:</b>  | 4                             |                   |                        |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (дворника)

| Основания для назначения стимулирующих выплат | Критерии   | Размер выплат в баллах | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|--|------------------------|------------|-----------------|
|   | 1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территории.   | 1                      |            |                 |
|   | 2. Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ;<br>Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | 3                      |            |                 |
|   | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.   | 1                      |            |                 |
|   | <b>ИТОГО:</b>  | 5                      |            |                 |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **(сторожа)**

| <b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b> | <b>Критерии</b>  | <b>Размер выплат в баллах</b> | <b>Самооценка</b> | <b>Оценка комиссии</b> |
|--|--|-------------------------------|-------------------|------------------------|
|  | 1. Отсутствие замечаний на качество выполняемой работы.                        | 1                             |                   |                        |
|  | 2. Отсутствие краж по вине работника   | 1                             |                   |                        |
|  | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. | 1                             |                   |                        |
|  | 4. Обеспечение сохранности имущества учреждения                                | 1                             |                   |                        |
|  | 5. Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения     | 1                             |                   |                        |
| <b>ИТОГО:</b>  |  | 5                             |                   |                        |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **(секретаря-делопроизводителя)**

| Основания для назначения стимулирующих выплат | Критерии  | Размер выплат в баллах | Самооценка | Оценка комиссии |
|---|---|------------------------|------------|-----------------|
|   | 1. Качественное и своевременное ведение делопроизводства.   | 2                      |            |                 |
|   | 2. Систематизация и хранение документов текущего архива.  | 1                      |            |                 |
|   | 3. Своевременная подготовка и сдача в архив учреждения документы, законченные делопроизводством.                | 1                      |            |                 |
|   | 4. Обеспечение сохранности проходящей служебной документации  | 1                      |            |                 |
|   | 5. За интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике.                                  | 1                      |            |                 |
|   | 6. Высокое качество ведения документации<br>-отсутствие замечаний, своевременность                              | 2                      |            |                 |
|   | 7.Высокий уровень исполнительской дисциплины<br>-отсутствие замечаний, своевременность<br>- за каждое замечание | 1<br><br>-1            |            |                 |

ИТОГО:

9

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество  
работы (эффективность труда) (медсестры)

| Основания для назначения стимулирующих выплат | Критерии   | Размер выплат в баллах   | Самооценка     | Оценка комиссии |
|---|--|--|----------------|-----------------|
|   | 1. Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в ДОУ   | Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами.<br>При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;<br>При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада | 10%<br><br>15% |                 |
|   | 2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.                                     | 1  |                |                 |
|   | 3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.  | 1  |                |                 |
|   | 4. Своевременное проведение санитарно-просветительных мероприятий с персоналом учреждения и родителями.    | 1  |                |                 |
|   | 5. Качественный контроль санитарно-эпидемиологического режима в помещениях учреждения и на его территории. | 1  |                |                 |
|   | 6. Контроль за качеством приготовления пищи, в том числе соблюдением норм физиологического питания.        | 1  |                |                 |
|   | 7. Оказание квалифицированной помощи воспитателям в проведении закаливающих процедур.                      | 1  |                |                 |

ИТОГО:

6

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **(помощника воспитателя)**

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | Критерии   | Метод определения   | Размер выплат в баллах | Количество баллов | Оценка комиссии |
|---|--|---|------------------------|-------------------|-----------------|
| Сложность контингента воспитанников             | Наличие детей с отклонениями в развитии  | Заключение ПМПК или справка КЭК   | 1                      |                   |                 |
|   | Наличие в группе детей разного возраста  | Приказ об объединении групп или разновозрастной группе  | 1                      |                   |                 |
|   | Превышение плановой наполняемости (по СанПин)  | Приказ о комплектовании групп, отчёт медсестры  | 1                      |                   |                 |
| Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ     | Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в СП  | Отношение числа дней пребывания детей к списочному составу групп, ежемесячный отчет медицинской сестры<br>75% -0,5, до 80% - 1, свыше 80% - 1,5 | 0,5-1,5                |                   |                 |
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников   | Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников  | 0,5                    |                   |                 |
|   | Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) | Журнал боя посуды, акты списания  | 1                      |                   |                 |
|   | Общественная активность:<br>- участие в качестве актеров в детских   | Факт участия, оценка качества<br>Инициативность   | 2                      |                   |                 |

|               |   |  |    |  |  |
|---------------|---|--|----|--|--|
|               | праздниках;<br>- участие в общественных работах<br>(субботники, ремонтные работы) |  | 2  |  |  |
| <b>ИТОГО:</b> |   |  | 10 |  |  |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)(рабочего по стирке и ремонту белья)

| Основания для назначения стимулирующих выплат   | Критерии   | Метод определения   | Размер выплат в баллах | Количество баллов | Оценка комиссии |
|---|--|---|------------------------|-------------------|-----------------|
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 1. Своевременная и качественная стирка спецодежды, полотенец, штор, глажение, мелкий ремонт. | Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля | 1                      |                   |                 |
|   | 2. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.                       | Акты ревизий и проверок   | 1                      |                   |                 |
|   | 3. Своевременное и качественное оформление установленной документации.                       | Журнал боя посуды, акты списания  | 1                      |                   |                 |
|   | 4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.               | Факт участия, оценка качества Инициативность                              | 1                      |                   |                 |
| <b>ИТОГО:</b>                                   |  |   | 4                      |                   |                 |

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева» ОПДО**

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)(уборщика служебных помещений)

| <b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b> | <b>Критерии</b>   | <b>Размер выплат в баллах</b> | <b>Самооценка</b> | <b>Оценка комиссии</b> |
|--|---|-------------------------------|-------------------|------------------------|
|  | 1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений. | 1                             |                   |                        |
|  | 2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.      | 1                             |                   |                        |
|  | 3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.              | 1                             |                   |                        |
| <b>ИТОГО:</b>  |   | 3                             |                   |                        |