

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения стимулирующих выплат**  
**педагогическим работникам, административно-**  
**управленческому, обслуживающему персоналу**  
**ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани**

## Раздел I

### **Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (далее - Положение), разработано в соответствии с: приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании 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)».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (далее – Учреждение) в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.5. К компетенции директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани относится контроль за установлением заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» №273-ФЗ).

1.6. Стимулирующие выплаты определяются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда в следствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам, средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Настоящее Положение устанавливает:

- виды стимулирующих выплат, порядок и условия их установления;
- условия для снижения или отмены стимулирующих выплат;
- структуру и размер стимулирующего фонда оплаты труда;
- порядок и условия установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работников;
- сроки предоставления информации о показателях деятельности работников;
- критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников для определения стимулирующих выплат.

1.9. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.10. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, принимается на Общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.11. Размеры стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, по количеству набранных баллов или в конкретной денежной сумме.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани устанавливается учредителем.

## **2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество (эффективность труда) выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения являются:

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

2.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и качество работы (эффективность труда).

- выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), которые устанавливаются 2 раза в год, на основании листов оценивания;
- премии, выплачиваются ежемесячно на основании отчетов сотрудников Учреждения.

2.4. Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не

допускается.

### **3. УСЛОВИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие травматизма детей, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного педагога;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- несвоевременное предоставление работниками листов оценивания результативности и качества работы (эффективности труда).

3.2. Выплата отменяется приказом руководителем Учреждения с момента получения работником взыскания по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

3.3. Руководитель Учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

3.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

3.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, т.е. не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- командировок;
- отсутствия с сохранением средней заработной платы.

### **4. СТРУКТУРА И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы предлагается механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд расходуются:

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие выплаты работникам;

- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

4.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями).

4.3. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работниками Учреждения, осуществляется в следующих соотношениях:

Стимулирующий фонд директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани составляет не более 3% от общей суммы стимулирующего фонда. Оставшийся стимулирующий фонд делится на:

62,08%	34,92 %
стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников	стимулирующий фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП

Категории работников Учреждения:

- 1) Педагогические работники: работники, осуществляющие педагогическую деятельность – учителя, педагог-психолог, педагог – логопед, педагог-дефектолог; педагог дополнительного образования;
- 2) руководитель ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани – директор ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани;
- 3) административно – управленческий персонал (АУП) – заместители директора по УВР, главный бухгалтер;
- 4) учебно-вспомогательный персонал (УВП) – секретарь, специалист по охране труда, заведующий хозяйством;
- 5) младший обслуживающий персонал (МОП) – дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и оборудования, вахтер, уборщик служебных помещений.

4.4. Стоимость балла рассчитывается два раза в год (на 10 января, на 10 сентября) и утверждается приказом директора.

4.5. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Стоимость одного балла = Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников / Количество баллов, отнесенных к определенной категории / количество работников, относящихся к данной категории.

4.6. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла стимулирующей части ФОТ и размер поощрительных выплат по результатам работы работников Учреждения утверждаются приказом директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани.

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

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ФОРМАЛИЗОВАННЫХ КАЧЕСТВЕННЫХ И КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ**

5.1. Установление критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника, осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда комиссионно. Состав комиссии утверждается приказом директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.2. Размеры выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей работы всех работников, предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области.

5.3. Для оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием максимального балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности и качества работы (эффективность труда) работников.

5.4. В случае несвоевременного предоставления работником листа оценивания результативности и качества работы (эффективность труда) в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

5.5. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в Учреждении.

5.6. Вновь принятым работникам на работу в Учреждение (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение 4-ех месяцев.

5.7. В зависимости от изменений в условиях работы в Учреждении могут изменяться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании работников Учреждения.

5.8. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда Учреждения и утверждаются приказом директора.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на полугодие.

## **6. СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

6.1. Стимулирующие надбавки по критериям, устанавливаются всем работникам Учреждения на полугодие в соответствии с листами оценивания результативности и качества работы (эффективность труда). Каждый работник ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), представляет в комиссию листы оценивания результативности и качества работы (эффективность труда) и портфолио о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

6.2. Процедура распределения стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения для установления надбавок осуществляется 2 раза в год: 15 января за период с 1 сентября по 31 декабря; 15 сентября за период с 1 января по 31 августа.

На премирование работники предоставляют отчеты ежемесячно.

6.3. Устанавливается следующий регламент:

- работники, сдают листы оценивания результативности и качества работы (эффективность труда) в комиссию до 15 января и до 15 сентября текущего календарного года. Комиссия рассматривает представленные материалы до 20 января и до 20 сентября текущего календарного года и передает руководителю Учреждения;

- на премирование материалы рассматриваются Комиссией до 23 числа ежемесячно, оформляется протокол, который председатель Комиссии передает руководителю Учреждения;

- директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения до 25 числа месяца отчетного периода;

- Управляющий совет Учреждения до 27 числа отчетного периода рассматривает представленные материалы, согласовывает и направляет их директору Учреждения.

На основании представленных материалов издается приказ руководителя Учреждения и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани.

## 7. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

### 7.1. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И ФОРМАЛИЗОВАННЫХ КАЧЕСТВЕННЫХ И КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГБОУ ООШ № 23 г. СЫЗРАНИ

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
Статистические данные по итогам четверти, года, ГИА-	1.Позитивная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости - 1балл (- 1 балл) за каждого неуспевающего	1 балл	Четверть, год
	2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов.	Отсутствие - 2 балла Снижение на 0,3% - 1 балл Снижение 0,1% - 0,5 балла Наличие - 0 баллов	2 Балла	Четверть, год
	3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому учителем предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше среднего уровня в ОО- 3 балла; На уровне показателя по ОО-2 балла Повышение 0,3% - 1 балл Повышение 0,1% - 0,5 балла	3 Балла	Четверть, год



	4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	На основании предоставленных материалов по внешней экспертизе Соответствие 75%- 2 балла; Свыше 75% - 3 балла; Ниже 75% - 0 баллов	3 Балла	Год
	5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% - 2 балла Менее 100% - 0 баллов	2 балла	Год
	6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5- балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1% - 7% - 2 балла; 8% - 10% - 3 балла; 11% - 15% - 4 балла; более 15% - 5 баллов	5 баллов	Год
	7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Соответствие 75%- 2 балла; Свыше 75% - 3 балла; Ниже 75% - 0 баллов	3 балла	Год
	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1 балл за каждого обучающегося на основании аналитической справки	1 балл	Полугодие
	9. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (ВПУ, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	Отсутствие – 2 балла Снижение на 0,3% - 1 балл Снижение 0,1% - 0,5 балла Наличие - 0 баллов	2 балла	Полугодие
	10. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 %.	50%-69% - 1 баллов; 70%-89% - 2 балла; 90% и более -3 балла; отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете или 100% - 4 балла	4 балла	Полугодие
Статистические данные по итогам четверти, года	11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%.	Отсутствие обучающихся на профилактическом учете или 100% - 3 балла	3 балла	Полугодие

	12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл Наличие - 0 баллов	1 балл	Полугодие
	13. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.	Все обучающиеся, являющиеся членами РДШ, зарегистрированы на сайте РДШ – 2 балла; участие в проектах РДШ – 2 балла; дополнительно за участие в работе муниципального (регионального) отделения РДШ – 1 балл; Обучающиеся, являющиеся членами отряда ВВПОД «Юнармия», - за охват 20-30% обучающихся объединениями патриотической направленности – 1 балл; участие в конкурсе методических разработок патриотической направленности (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 балла.	8 баллов	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	14. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня).	На школьном уровне: победители (призеры) – 1 балл, участники - 0,5 балла; на окружном уровне: победители – 2 балла, участники - 0,5 балла; на областном уровне: победители – 3 балла, участники - 0,5 балла; на федеральном уровне: победители – 4 балла, участники - 0,5 балла. Не суммируется (по наивысшему показателю).	4 балла	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	15. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	Равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1 балл	Полугодие

	16. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла	3 балла	Полугодие
	17. Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО.	от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла	3 балла	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	18. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.	Отсутствие – 1 балл Наличие - 0 баллов	1 балл	Полугодие
		<b>Итого</b>	<b>50</b>	
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	На школьном уровне: победители (призеры) – 1 балл, участники - 0,5 балла; на окружном уровне: победители – 2 балла, участники - 0,5 балла; на областном уровне: победители – 3 балла, участники - 0,5 балла; на федеральном уровне: победители – 4 балла, участники - 0,5 балла. Не суммируется (по наивысшему показателю).	4 балла	Полугодие
	2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/ или команд, организованных учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	На школьном уровне: победители (призеры) – 1 балл, участники - 0,5 балла; на окружном уровне: победители – 2 балла, участники - 0,5 балла; на областном уровне: победители – 3 балла, участники - 0,5 балла; на федеральном уровне: победители – 4 балла, участники - 0,5 балла. Не суммируется (по наивысшему показателю).	4 балла	Полугодие

	3. Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	На школьном уровне: победители (призеры) – 1 балл, участники - 0,5 балла; на окружном уровне: победители – 2 балла, участники - 0,5 балла; на областном уровне: победители – 3 балла, участники - 0,5 балла; на федеральном уровне: победители – 4 балла, участники - 0,5 балла. Не суммируется (по наивысшему показателю).	4 балла	Полугодие
	4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня).	На школьном уровне: победители (призеры) – 1 балл, участники - 0,5 балла; на окружном уровне: победители – 2 балла, участники - 0,5 балла; на областном уровне: победители – 3 балла, участники - 0,5 балла; на федеральном уровне: победители – 4 балла, участники - 0,5 балла. Не суммируется (по наивысшему показателю).	4 балла	Полугодие
	5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.	1 балл за каждого обучающегося (на основании подтверждающих документов)	3 балла	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	6. Доля обучающихся 6-9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	В качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1 балл	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	7. Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6- 9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятии движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия».	1% - 4% - 2 балла; 5% - 7% - 4 балла; 8% - 10% - 6 баллов; более 10% - 10 баллов	10 баллов	год

Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	8. Доля обучающихся 1-9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1 балл	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	9. Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ значения для ОО.	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденном распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1 балл	год
		<b>Итого</b>	<b>32</b>	
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий)</b>				
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня).	1 балл – округ; 2 балла - регион; 3 балла - область	3 балла	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	2. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программа общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденном распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1 балл	Полугодие
Отчетные формы, сформированные средствами МСОКО АСУ РСО	3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО.	Не менее одного класса на каждом уровне – 1 балл; во всех классах одной параллели на каждом уровне – 2 балла; во всех классах на каждом уровне – 3 балла; в 1 классе по 1 предмету – 1 балл.	3 балла	Полугодие

Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	4. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора).	Использование – 1 балл	1 балл	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	5.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
		<b>Итого</b>	<b>9</b>	
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
Результаты участия в конкурсах (файлы или ссылки): сертификаты или дипломы участия	1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	1 балл – округ; 2 балла - регион; 3 балла - область	3 балла	Полугодие
Результаты участия в конкурсах (файлы или ссылки): сертификаты или дипломы участия	2.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	1 балл – округ; 2 балла - регион; 3 балла - область	3 балла	Полугодие
Результаты участия в конкурсах (файлы или ссылки): сертификаты или дипломы участия	3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта.	1 балл – округ; 2 балла - регион; 3 балла – область 4 балла- всероссийский	4 балла	год
Результаты участия в конкурсах (файлы или ссылки): сертификаты или дипломы участия	4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).	На школьном уровне: победитель (призер) – 1 балл, участник - 0,5 балла; на окружном уровне: победитель – 2 балла, участник - 0,5 балла; на областном уровне: победитель – 3 балла, участник - 0,5 балла; на федеральном уровне: победитель – 4 балла, участник - 0,5 балла. Не суммируется (по наивысшему показателю).	4 баллов	Полугодие

Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторский публикации, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях ,в т.ч. печатные публикации, за отчетный период.	Наличие –1 балл	1 балл	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	6.Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.	Курсовая подготовка 72 программных часа и выше – 1 балл	1 балл	Полугодие
Результаты участия в конкурсах (файлы или ссылки): сертификаты или дипломы участия	7.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	Наличие –1 балл	1 балл	Полугодие
		<b>Итого</b>	<b>17</b>	
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
Статистические данные по итогам уч. года	1. Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ТУ для ОО.	от 80% до 85% – 1 балл от 86% до 92% – 2 балла Охват в 93 - 100% - 3 балла	3 балла	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса.	При отсутствии травм – 1 балла При наличии травм – (- 1 балла)	1 балл	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	3. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) от 55% до 59% – 7 баллов; от 60% до 69 % – 10 баллов; свыше 70% – 15 баллов	15 баллов	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	4. Отсутствие в классном коллективе течение учебного года фактов нарушения учащимися правил дорожного движения дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл; Наличие –(-1балл)	1 балл	Полугодие
Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР	5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	Победитель – 2 балла; призер – 1 балл	2 балла	Полугодие
		<b>Итого</b>	<b>22</b>	
		<b>Всего</b>	<b>130</b>	

<b>7.2. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно- воспитательной работе (УВР)</b>				
Эффектив- ность процесса обучения	2.1. % успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1балл	Год
	2.2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1 балл	Год
	2.3. Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием	Наличие –1 балл	1 балл	Год
	2.4. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	2.5. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	2.6. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	2.7. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	2.8. Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	2 балла	Год
	2.9. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	<b>Всероссийский или международный</b> –3 балла <b>Региональный</b> – 2 балла <b>Окружной</b> – 1 балл	3 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>12 баллов</b>	
Эффектив- ность воспитатель-ной работы	2.10. Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2балла	Полугодие



	2.11.Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
	2.12.Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
	2.13.Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
	2.14.Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций)	<b>Международный, всероссийский, региональный</b> – 2 балла <b>Окружной</b> – 1 балл <b>Муниципальный</b> – 0,5 балла	2балла	Полугодие
	2.15.Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся	1% и более – (-1) балл	0баллов	Полугодие
	2.16.Организация деятельности школьных Средств массовой информации (баллы могут суммироваться)	Наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1 балл	Полугодие
	2.17.Результаты участия обучающихся в социальных проектах	<b>Международный, всероссийский</b> - 2 балла <b>Региональный и окружной</b> - 1 балл	2балла	Полугодие
	2.18.Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно- патриотического объединения	Наличие – 1 балл	1 балл	полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>11 баллов</b>	
Эффектив-ность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	2.19.Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	<b>Всероссийский и/или международный</b> – 3 балла <b>Региональный</b> – 2 балла <b>Окружной</b> – 1 балл	3балла	Полугодие
	2.20.Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	<b>Всероссийский и/или международный</b> – 3 балла <b>Региональный</b> – 2 балла <b>Окружной</b> – 1 балл	3балла	Полугодие

	2.21. Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке.	От 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2 балла	Полугодие
	2.22. Наличие на сайте Общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла	2 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	2.23. Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	Сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла.	2 балла	Полугодие
	2.24. Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться)	В 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1 балл	Год
	2.25. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл	1 балл	Год
	2.26. Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении	Наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1 балл	Год
	2.27. Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться)	Наличие психолого-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл	2 балла	Год
	2.28. Организация дистанционного образования детей-инвалидов	Наличие – 1 балл	1 балл	Год
	3.29. Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие – 1 балл	1 балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>9 баллов</b>	
Эффективность управленческой деятельности	2.30. Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1 балл	Год

	2.31.Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	2.32.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	<b>На муниципальном и/или зональном уровне – 0,5 балла; региональный – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла</b>	2балла	Год
	2.33.Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	<b>На зональном уровне – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.</b>	2балла	Год
	3.34.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>7баллов</b>	
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	2.35.Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Наличие - 1 балл	1балл	Год
	2.36. % охвата учащихся горячим питанием:	Выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2балла	2балла	Год
	2.37.Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год
	2.38.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год
	<b>Итого:</b>		<b>5 баллов</b>	
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	2.39.Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1балл	Год
	2.40.Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	От 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1балл	Год
	2.41.Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей	Выше средних значений по школе (в сравнении с годом предшествующим отчетному) – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла	2балла	Год
	2.42.Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	<b>Участие в зональном этапе –0,5 балла, наличие победителей и призеров на зональном этапе - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на</b>	2балла	Год

		<b>региональном уровне и выше – 2 балла</b>		
	2.43.Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки (-3) балла	0баллов	Год
	2.44.Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2балла	Год
	2.45.Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	2.46. Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня	От 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2балла	Год
	<b>Итого</b>		<b>11 баллов</b>	
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>65 баллов</b>	
<b>7.3. Критерии оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера</b>				
	3.1.Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		2 баллов	Полугодие
	3.2.Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		2 балла	Полугодие
	3.3.Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно- материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров	При наличии ( - 2 балла)	2 балла	Полугодие
	3.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении зарплаты	При наличии ( - 2 балла)	3 баллов	Полугодие
	3.5.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии ( - 10 балла)	2 баллов	Полугодие
	3.6.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		3 баллов	Полугодие
	3.7.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 баллов	Полугодие

	3.8.Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		3 баллов	Полугодие
	3.9.Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы , работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)		3 баллов	Полугодие
	3.10 Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3 баллов	полугодие
	<b>Итого</b>		<b>25 баллов</b>	
<b>7.4. Критерии оценивания эффективности (качества) работы специалиста по охране труда</b>				
	4.1.Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	(перечислить) 5баллов	5 баллов	Полугодие
	4.2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	нет нарушений- 5 баллов есть нарушения - (- 1 балл)	5 баллов	Полугодие
	4.3.Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	Соблюдение сроков - 3 балла нарушение сроков (- 1 балл)	3 балла	Полугодие
	4.4.Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	соблюдение сроков - 5 баллов нарушение сроков (- 1 балл)	5 баллов	Полугодие
	4.5.Отсутствие травматизма с работниками образовательного учреждения	нет нарушений - 3балла есть нарушения - (-1 балл)	3 балла	Полугодие
	4.6.Качественное ведение и сохранность вверенной документации	нет нарушений – 4 балла есть нарушения - (- 1 балл)	4 балла	Полугодие
	<b>Итого</b>		<b>25 баллов</b>	
<b>7.5. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством</b>				

	5.1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений - 3 балла	3 балла	Полугодие
	5.2.Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Своевременное принятие мер -2 балл	2 балла	Полугодие
	5.3.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.		3 балл	Полугодие
	5.4.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний - 2 балла Замечания незначительны - (- 1 балл)	2 балла	Полугодие
	5.5.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами		3 балл	Полугодие
	5.6.Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Отсутствуют случаи порчи имущества - 2 балла Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями - (-1 балл )	2 балла	Полугодие
	5.7.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний – 2 балла	2 балла	Полугодие
	5.8.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 2 балла Наличие - (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	5.9.Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения		1 балл	Полугодие
	5.10.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения	Замечания отсутствуют - 1 балл. Сроки, и качество предоставления отчетов нарушены - (-1 балл )	1 балл	Полугодие
	5.11.Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения		2 балл	Полугодие
	<b>Итого</b>		<b>25 баллов</b>	
<b>7.6. Критерии оценивания эффективности (качества) работы вахтера</b>				

	6.1.Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		2 балла	Полугодие
	6.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается -3 балла Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Полугодие
	6.3.Качественное обеспечение пропускного режима		3 балла	Полугодие
	6.4.Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора Учреждения не входящих в должностные обязанности		2 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>7.7. Критерии оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений</b>				
	7.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений		4 балла	Полугодие
	7.2. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие - 2 балла При наличии жалоб (- 1балл)	2 балла	Полугодие
	7.3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Полугодие
	7.4.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств		2 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>7.8. Критерии оценивания эффективности (качества) работы сторожа</b>				
	8.1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения	Отсутствие замечаний -2 балла. При наличии замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	8.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается - 3балла Не соблюдается - (- 3 балла)	3 балла	Полугодие
	8.3.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций		2 балла	Полугодие

	8.4.Обеспечение пропускного режима в период выходных и праздничных дней, соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>7.9. Критерии оценивания эффективности (качества) работы дворника</b>				
	9.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории		3 балл	Полугодие
	9.2.Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора, не входящих в должностные обязанности		2 балл	Полугодие
	9.3.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие – 2 балла При наличии жалоб (-1 балл)	2 балла	Полугодие
	9.4.Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря		3 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>7.10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>				
	10.1.Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Соблюдается – 3 балла Не соблюдается - 0 баллов	3 балла	Полугодие
	10.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие – 2 балла При наличии - (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	10.3.Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	Отсутствие – 2 балла При наличии (- 1 балл)	2 балла	Полугодие
	10.4.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		3 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	
<b>7.11. Критерии оценивания эффективности (качества) работы секретаря</b>				
	11.1.Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, своевременная работа с электронной почтой – 2 балла	2балла	Год



	11.2.Отсутствие жалоб по ведению и своевременному оформлению документов со стороны администрации и родителей (законных представителей)	Обоснованные жалобы к оформлению документов - 1 балл Имеются обоснованные жалобы - (-1 балла)	1балл	Полугодие
	11.3.Организационное взаимодействие с членами трудового коллектива, своевременность извещения сотрудников о мероприятиях и электронной почте	Своевременное и качественное извещение - 1 балл	1балл	Полугодие
	11.4.Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства - 2 балла	2балла	Полугодие
	11.5.тсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют - 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству работы - 0 баллов	1балл	Полугодие
	11.6.Выполнение курьерских обязанностей		1балл	Полугодие
	11.7.Ответственность за хранение личных дел обучающихся и своевременная сдача документов в архив образовательной организации в соответствии с требованием ст.22 Федерального закона от 22.10.04 № 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации	Качественное ведение архивной документации - 2 балла	2балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>10 баллов</b>	

### **7.12. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога - психолога**

<b>Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)</b>	12.1.Организация и проведение психолого- педагогических консилиумов		1балл	Полугодие
	12.2.Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие
	12.3.Обеспечение психологического сопровождения учащихся в процессе обучения и воспитания с целью укрепления психологического здоровья, адаптации и улучшения их отношений с взрослыми и сверстниками		1балл	Полугодие
	12.4.Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля		1балл	Полугодие
	12.5.Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся, в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие

	12.6.Количество обращений, учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие
<b>Методическая и инновационная деятельность</b>	12.7.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	за участие - 2 балла	2балла	Полугодие
	12.8.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах и т.п.	На региональном уровне - 2 балла На муниципальном уровне - 1 балл Внутри учреждения - 0,5 балла	2балла	Полугодие
	12.9.Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.		1балл	Полугодие
<b>Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса</b>	12.10.Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся	1 балл – наличие плана 3 балла – наличие профориентационно-диагностической и развивающей программы	3балла	Полугодие
	12.11.Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	1балл – 10% 2балла – от 11 до 25% 3балла – свыше 26%	3балла	Полугодие
	12.12.Доля учащихся 8-9 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	1балл – 10% 2балла – от 11 до 25% 3балла – свыше 26%	3балла	Полугодие
	12.13.Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом.	1балл – 5 до 20% 2балла – 21 до 35% 3балла - от 36 до 50% 4балла - более 51%	4 балла	Полугодие
	12.14.Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	1балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме. 2 балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара.	2 балла	Полугодие
	12.15.Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	3 балла – положительная динамика у 80% учащихся охваченных профориентационной работой	3 балла	Полугодие
	12.16. Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	1 балл	1 балл	Полугодие

	12.17.Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	1 балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2 балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара	2 балла	Полугодие
	12.18.Внедрение современных психолого- педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	2 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 1 балла – сочетает традиционные и новые программы, методики 0 баллов – руководствуется устаревшими материалами	2 балла	Полугодие
	12.19. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне; 2 балла - победитель, призер регионального уровня; 1 балл – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса	3 балла	Полугодие
	12. 20. Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	3 балла	Полугодие
	<b>Итого:</b>		<b>43 балла</b>	
<b>7.13. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога - дефектолога</b>				
<b>Комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)</b>	13.1.Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2 балла	Полугодие
	13.2.Обеспечение дефектологического сопровождения учащихся в процессе обучения и воспитания с целью укрепления психологического здоровья, адаптации и улучшения их отношений с взрослыми и сверстниками		1 балл	Полугодие
	13.3.Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля		1 балл	Полугодие
	13.4.Количество обращений педагогов за консультациями к в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2 балла	Полугодие

	13.5.Количество обращений, учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2 балла	Полугодие
<b>Методическая и инновационная деятельность</b>	13.6.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	за участие - 2 балла	2 балла	Полуго- дие
	13.7.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах и т.п.	На региональном уровне - 2 балла На муниципальном уровне - 1 балл Внутри учреждения - 0,5 балла	2 балла	Полугодие
	13.8.Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) и их использование в работе.	Количество развивающих и коррекционных программ соответствует количеству обучающихся ОВЗ имеющих рекомендации ПМПК	1 балл	Полугодие
<b>Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса</b>	13.9. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне; 2 балла - победитель, призер регионального уровня; 1 балл – победитель, призер муниципального этапа	3 балла	Полугодие
	13. 10. Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	3 балла	Полугодие
<b>Итого:</b>			<b>19 баллов</b>	

## **8. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

- 8.1.Премирование работников производить за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (базовой части, спец. фонда, стимулирующего фонда).
- 8.2.Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии могут выплачиваться одновременно как всем работникам Учреждения, так и отдельным работникам.
- 8.3.Премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, учебную четверть, за учебный год и производится за фактически отработанное время.
- 8.4.Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премий определяется комиссией по распределению стимулирующего фонда и оформляются приказом руководителя.
- 8.5.Работникам учреждения премии выплачиваются в процентах от должностного оклада, в

размере среднемесячной заработной платы (от одной до двух), в фиксированных суммах (рубли), не более 25000 (двадцати пяти тысяч) рублей.

- 8.6. Для установления премии педагогические работники, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал Учреждения до 20 числа каждого месяца предоставляют отчет о результативности и качестве работы в комиссию по распределению стимулирующих выплат.
- 8.7. Премии не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.
- 8.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

### **9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ПРЕМИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ, МЛАДШЕМУ ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ**

- 9.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности по результатам работы за месяц.
- 9.2. Премии выплачиваются одновременно с заработной платой.
- 9.3. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:

Категория работников	Показатели для премирования	Максимальный размер выплаты (рублей) (включительно)	Максимальный размер выплаты % (включительно)
Всем работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани	За выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	до 10000 (десяти тысяч)	до 200%
	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, повышающих авторитет и имидж образовательной организации.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За качественное и оперативное выполнение заданий директора образовательной организации.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
	За активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 10000 (десяти тысяч)	до 200%
	За работу с архивом образовательной организации. За высокое качество	до 2000 (двух тысяч)	до 50%

	ведения документации в соответствии с номенклатурой дел.		
	За разработку и реализацию инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За соблюдение санитарно-гигиенического режима.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За проведение косметического ремонта помещений ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани	до 10000 (десяти тысяч)	до 200%
	По результатам подготовки учреждения к началу учебного года.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За высокий профессиональный уровень, конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 6000 (шести тысяч)	до 100%
	За высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, сотрудников.	до 4000 (четыре тысяч)	до 50%
	За напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, содержание закрепленного участка в соответствии с СанПиН.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
Заместители директора по УВР, педагогические работники	За интенсивность использования компьютерной и мультимедийной техники, различного программного обеспечения.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
	За высокие результаты становления и развития воспитательной работы в классных коллективах, повышение научно- методического уровня воспитательной работы руководителям методических объединений классных руководителей.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
	За высокое качество организации учебно-воспитательного процесса в ГБОУ ООШ №23 г. Сызрани, методического руководства педагогическим коллективом заместителю директора по УВР.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%

Классным руководителям за высокое качество организации воспитательного процесса в классе, создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
За высокое качество заведования пришкольным участком.	до 1000 (одной тысячи)	до 100%
За составление расписания уроков для обязательных, элективных и факультативных занятий с учетом недельной умственной работоспособности обучающихся и шкалой трудности учебных предметов (СанПиН п.10.5)	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За высокое качество спортивно- массовой и физкультурно- оздоровительной работы.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество организации культурно-массовых мероприятий.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество организации военно-патриотической деятельности.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За высокие показатели сдачи обучающимися государственной итоговой аттестации 9-х классов	до 10000 (десять тысяч)	до 100%
За качество подготовки обучающихся основного уровня по функциональной грамотности (доля обучающихся от общего количества 5-9 классов) составляет : 40%;  свыше 40%	до 2000 (двух тысяч)  до 5000 (пяти тысяч)	до 50%

Дежурным по ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса.	до 1000 (одной тысячи)	до 50%
За высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
За качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, к конкурсам, конференциям.	до 6000 (шести тысяч)	до 100%
За оказание помощи в работе с молодыми специалистами.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
Контроль за обеспечением безопасных условий труда и мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризма.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
Контроль за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
За качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За результативное участие в соревнованиях, конференциях, конкурсах, выставках, семинарах и прочих мероприятиях, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, а также за их качественную подготовку и проведение.	до 7000 (семь тысяч)	до 100%
За интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора обучающихся.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За организацию и подготовку обучающихся к комплексу ГТО	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За участие в ГИА в качестве экспертов, организаторов, техническим специалистам	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За подготовку обучающихся к ГИА	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
За высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%



Заведующий хозяйством	За организацию мероприятий направленных на повышение эффективности энергосбережения энергетических ресурсов.	до 4000 (четырёх тысяч)	до 100%
	За высокое качество выполнение требований пожарной, электробезопасности	до 7000 (семи тысяч)	до 100%
	За своевременную разработку мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
Главный бухгалтер, бухгалтер	За высокое качество ведения бухгалтерского учета	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За разработку и реализацию инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации	до 4000 (четырёх тысяч)	до 100%
	За высокое качество экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани	до 6000 (шести тысяч)	до 100%
	За внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	Своевременное ведение документации по пенсионному фонду.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
Инспектор по кадрам	За ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и бронированию	до 1000 (одной тысячи)	до 50%
	За осуществление документационного обеспечения кадровой работы.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За своевременное ведение больничных листов.	до 500 (пятьсот)	до 50%
Специалист по охране труда	По результатам смотра по охране труда.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%

## 10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

10.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

10.2. Работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани может быть выплачена до 5000 (пяти тысяч включительно) рублей материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.3. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- а) длительное заболевание более трех недель;
- б) необходимость дорогостоящего лечения;
- в) при наступлении непредвиденных обстоятельств: утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар и др.) или хищения, несчастный случай, факт которого установлен уполномоченными органами;
- г) смерть родителей, супруга, супруги, детей.

10.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов.

10.5. При наличии двух или более оснований в течение календарного года для получения материальной помощи выплата по каждому основанию производится отдельно.

10.6. Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается директором ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани по согласованию с ППО и оформляется приказом.

## **Раздел II**

**Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно- управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения «Детский сад № 70», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (СП «Детский сад № 70» ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани)**

### **1. Общие положения.**

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения «Детский сад № 70», реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 269 «О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате

труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

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

- Постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

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

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

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

- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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»

- Уставом ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических, медицинских работников, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда включает: надбавки, выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору ГБОУ ООШ № 23.

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения за фактически отработанное время.

1.6. Настоящее Положение вступает в действие с 01 января 2022 года.

## **2 Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.**

2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» в размере 28,3 % от фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения.

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

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

3.1. К видам стимулирующих выплат относятся:

- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премии.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения распределяется на:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учётом утверждённого 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 ФОТ;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряжённость (за работу с интегрированными детьми, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другие) направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет – не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

#### **4. Условия для назначения стимулирующих выплат.**

4.1. Условием для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма у детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях Учреждения, в течение которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

#### **5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;
- для руководителей структурных подразделений Учреждения: неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых программ соответствующего уровня и направленности, а также показателя деятельности структурных подразделений, необходимых для определения его вида и категории в рамках процедуры государственной аккредитации.

#### **6. Порядок установления стимулирующих выплат.**

6.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения устанавливаются по полугодиям в соответствии с критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения Учреждения.

6.2. Формы материалов самоанализа педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

6.3. Размер стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются директором Учреждения по результатам работы 1 раз в год в январе по итогам календарного года по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным комитетом Учреждения. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 20 - 40 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

- 41 балл и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

6.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливается руководителю структурного подразделения Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

6.5. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителю структурного подразделения Учреждения может быть снижена до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

6.6. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурных подразделений Учреждений.

## **7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников.**

7.1. Педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию по распределению стимулирующих выплат в соответствии с утвержденными критериями один раз в год по итогам результатов учебного года: до 17 августа.

7.2. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляет аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору Учреждения один раз в год, в январе – по итогам календарного года.

7.3. Администрация структурного подразделения рассматривает и анализирует представленные материалы с 17 по 20 августа текущего календарного года.

7.4. Не позднее 21 августа стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы согласовываются с Управляющим советом Учреждения.

7.5. Директор Учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы не позднее 25 августа текущего года.

## **8. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат**

8.1. Критерии и показатели эффективности работы для всех сотрудников структурного подразделения Учреждения осуществляются с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения сотрудника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого сотрудника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятными каждому сотруднику.

8.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1. Обеспечение качества дошкольного образования</b>		
1.1	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
1.4.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
<b>Итого:</b>		<b>19</b>
<b>2. Эффективность организации воспитательной работы</b>		

2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
<b>Итого:</b>		<b>9</b>
<b>3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>18</b>
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	5
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	5



4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла ( <i>баллы могут суммироваться</i> )	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 3 и более студентов - 4 балла.	4
<b>Итого:</b>		<b>30</b>
<b>5 Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО	4

	на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов	5
<b>Итого:</b>		<b>24</b>
<b>Всего:</b>		<b>100</b>

8.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – учебный год)

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период. (Да/нет)	1
1.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых)	1
<b>Итого:</b>		<b>2</b>
<b>2. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
2.1.	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3

2.2.	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	1
2.3.	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) - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла	2
2.4.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла	2
2.5.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.6.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла	2
2.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
<b>Итого:</b>		<b>14 баллов</b>
<b>Всего:</b>		<b>16 баллов</b>

8.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – учебный год)

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества</b>		

<b>предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1 балл; соответствует, осуществляется творческий авторский подход – 2 балла.	2
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% - 1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений (Да/нет)	1
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы): до 70% - 1 балл, выше 70% - 2 балла.	2
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе программ дополнительного образования.	1
<b>Итого:</b>		<b>11</b>
<b>2. 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). Победитель, призёр – 2 балла; Участник – 1 балл (Баллы могут суммироваться)	2
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: Первый отборочный этап – 1 балл; Второй (очный) этап, победа во втором этапе – 2 балла.	2

2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов образования (не учтенные в п.2.1. и п. 2.2. (в зависимости от уровня). Победитель, призёр – 2 балла; Участник – 1 балл (Баллы могут суммироваться)	2
<b>Итого:</b>		<b>6</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.</b>		
3.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений. (Да/нет)	1
<b>Итого:</b>		<b>1</b>
<b>4. 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) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	1
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.</b>		

5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	1
5.2.	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчётном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО)	1
5.3.	Отсутствие в течение года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	1
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	1
5.6.	За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями, а также за работу с детьми раннего возраста.	1
5.7.	Превышение плановой наполняемости группы: - раннего возраста - свыше 15 детей дошкольной группы - свыше 20 детей	1
<b>Итого:</b>		<b>7</b>
<b>Всего:</b>		<b>39</b>

8.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – учебный год)

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении. 20% - 39% - 0,3 балла; 40% - 59% - 0,5 балла; 60% и более – 1 балл	1
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчётный период; наличие положительного результата	1
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2

1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2
1.5.	Доля педагогов, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. 51-60% - 0,3 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76 – 85% - 0,7 балла; 85% и выше – 1 балл	1
1.6.	Доля родителей воспитанников, удовлетворённых психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. 51-60% - 0,3 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76 – 85% - 0,7 балла; 85% и выше – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.</b>		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
2.2.	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.	1
<b>Итого:</b>		<b>2</b>
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.</b>		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призёр) (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призёр) (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла	2
3.3.	Результативность педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балл	2
3.4.	Результативность педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2	2

	балл	
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности.	1
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности.	1
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций пособий психолого-педагогического содержания.	1
<b>.Итого:</b>		<b>11</b>
<b>Всего:</b>		<b>21</b>

8.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – учебный год)

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчётного периода).</p> <p>1.1.1. Учителя-логопеда ОО (обучающиеся групп комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»</li> <li>- по разделу «развитие фонематических процессов»</li> <li>- по разделу «развитие слоговой культуры слова»</li> <li>- по разделу «развитие лексического строя речи»</li> <li>- по разделу «развитие грамматического строя речи»</li> <li>- по разделу «развитие связной речи»</li> </ul> <p>20% - 39% - 0,3 балла; 40% - 59% - 0,5 балла; 60% и более – 1 балл</p> <p>1.1.2. Учителя-логопеда ОО (обучающиеся с ФФН):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»</li> <li>- по разделу «развитие фонематических процессов»</li> <li>- по разделу «развитие слоговой культуры слова»</li> <li>- по разделу «развитие лексического строя речи»</li> <li>- по разделу «развитие грамматического строя речи»</li> <li>- по разделу «развитие связной речи»</li> </ul> <p>20% - 39% - 0,3 балла; 40% - 59% - 0,5 балла; 60% и более – 1 балл</p> <p>1.1.3. Учителя-логопеда ОО (сопровождение с нарушениями устной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным</p>	4



	<p>развитием):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»</li> <li>- по разделу «развитие фонематических процессов»</li> <li>- по разделу «развитие слоговой культуры слова»</li> <li>- по разделу «развитие лексического строя речи»</li> <li>- по разделу «развитие грамматического строя речи»</li> </ul> <p>20% - 39% - 0,3 балла; 40% - 59% - 0,5 балла; 60% и более – 1 балл</p> <p>1.1.4. Учителя-логопеда ОО (сопровождение с нарушениями устной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»</li> <li>- по разделу «развитие фонематических процессов»</li> <li>- по разделу «развитие слоговой культуры слова»</li> <li>- по разделу «развитие лексического строя речи»</li> <li>- по разделу «развитие грамматического строя речи»</li> </ul> <p>20% - 39% - 0,3 балла; 40% - 59% - 0,5 балла; 60% и более – 1 балл</p>	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчётный период; наличие положительного результата	1
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балла.	2
1.4.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) . 55-60% - 0,3 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76 – 85% - 0,7 балла; 85% и выше – 1 балл	1
1.5.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) . 55-60% - 0,3 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76 – 85% - 0,7 балла; 85% и выше – 1 балл	1
1.6.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) . 55-60% - 0,3 балла; 61-75% - 0,5 балла; 76 – 85% - 0,7 балла; 85% и выше – 1 балл	1
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса (Да/нет)	1
<b>Итого:</b>		<b>11</b>
<b>2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.</b>		

2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл.	3
<b>Итого:</b>		<b>4</b>
<b>3.Результативность организационно-методической деятельности педагога.</b>		
3.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балл	2
3.2.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области, на российском и/или международном уровнях – 2 балл	2
3.3.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>Всего:</b>		<b>20</b>

8.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) вспомогательного персонала структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – 1 раз в год, по итогам учебного года)

<b>Медицинский персонал</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективная профилактическая деятельность по предупреждению заболеваемости,	2.1. Своевременное прохождение медицинских осмотров работниками дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
	2.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1 раз в год	1
	2.3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения	1 раз в год	2
	2.4.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровления и профилактических мероприятий	1 раз в год	1

	2.5.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - ранний возраст (до 3-х лет) – не выше 1 дня; - дошкольный возраст – не выше 0,9 дня	1 раз в год	3
3.Формирование навыков ЗОЖ	3.1.Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	1 раз в год	2
	3.2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
	<b>Итого:</b>		<b>12</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
	1.2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 раз в год	2
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчетным периодом)	1 раз в год	1
	2.2.Качественное ведение документации и	1 раз в год	2
	2.3.Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов по хозяйственной деятельности	1 раз в год	1
	2.4.Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	1 раз в год	1
	2.5.Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ	1 раз в год	2
	2.6.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
	2.7. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>10</b>
<b>Работники пищеблока (шеф-повар, повар)</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1 раз в год	1
	2.2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>3</b>

<b>Работники пищеблок (кухонный работник, кладовщик)</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>2</b>
<b>Делопроизводитель</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2. Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1.Качественное ведение документации и сохранность вверенной документации	1 раз в год	2
	2.2..Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и воспитанников образовательной организации)	1 раз в год	1
	2.3..Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
	2.4.Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и требований охраны труда	1 раз в год	1
	2.5.Качественное выполнение большого объёма работ (оформление документов)	1 раз в год	3
<b>Итого:</b>			<b>9</b>
<b>Кастелянша, швея</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	1 раз в год	1
	2.2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>3</b>
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>			

1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>2</b>
<b>Сторож</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	1 раз в год	1
	2.2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>3</b>
<b>Вахтёр</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	1 раз в год	1
	2.2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>3</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
	1.2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 раз в год	1

2.Эффектив- ность организации использования материально- технических и финансовых ресурсов	2.1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
<b>Итого:</b>			<b>3</b>
<b>Бухгалтер</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	1 раз в год	1
	1.2. Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота	1 раз в год	2
2. Эффектив- ность организации использования материально- технических и финансовых ресурсов	2.1. Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов, качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров	1 раз в год	1
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения на ошибки в начислении заработной платы	1 раз в год	2, при наличии - 2
	2.3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетности	1 раз в год	2, при наличии -2 балла
	2.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1 раз в год	2, при наличии -2
	2.5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в год	1
	2.6.Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	1 раз в год	1
	2.7. Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)	1 раз в год	2
	2.8. Участие в разработке номенклатуры дел, систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением	1 раз в год	1
<b>Итого</b>			<b>15</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			

1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	2
	1.2.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - раннего возраста – не выше одного дня; - в дошкольной группе – не выше 0,9 дня	1 раз в год	3
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Сложность и напряжённость работы с детьми с отклонениями развития, детьми разного возраста и раннего возраста.	1 раз в год	2
	2.2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	1 раз в год	2
	2.3.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	2
	2.4.Превышение плановой наполняемости групп: - раннего возраста – свыше 15 детей; - дошкольного возраста – свыше 20 детей	1 раз в год	3
<b>Итого</b>			<b>14</b>
<b>Дворник</b>			
1.Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2.Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
	2.2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	1 раз в год	1
<b>Итого</b>			<b>3</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
1. Позитивные результаты деятельности	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
2. Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
	2.2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	1 раз в год	1
<b>Итого</b>			<b>3</b>
<b>Инспектор по кадрам</b>			

Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Своевременное предоставление отчетности в центр занятости по вакансиям и квотам по инвалидам: - замечания отсутствуют — 2 балла; - сроки и качество предоставления отчетов нарушены — 0 баллов.	1 раз в год	1
	2. Количество замечаний по результатам проверок работы инспектора по кадрам: - замечания отсутствуют — 2 балла; - замечания имеются = - 2 балла	1 раз в год	1
	3. Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных: - соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства — 2балла; - инструкция не соблюдается = - 2 балла	1 раз в год	1
	4. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1 раз в год	1
	5. Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам	1 раз в год	1
	6. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики: - отсутствие — 1 балл; - при наличии жалоб = - 5 баллов	1 раз в год	1
<b>Итого</b>			<b>6</b>
<b>Специалист по закупкам</b>			
Позитивные результаты деятельности	1. Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников	1 раз в год	2
	2. Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки	1 раз в год	2
	3. Своевременное размещение плана-графика в единой информационной системе в сфере закупок: - своевременное размещение — 2 балла; - не своевременное размещение = - 2 балла	1 раз в год	2
	4. Своевременная обработка заявок, подготовка протокол заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок	1 раз в год	1
	5. Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществления закупок товаров (работ, услуг): - участие — 1 балл; - при отсутствии участия = - 3 балла	1 раз в год	1



	6. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики: - отсутствие жалоб — 1 балл; - наличие жалоб = - 1 балл	1 раз в год	1
	7. Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок: - отсутствие замечаний — 1 балл; - при наличии замечаний = - 4 балла	1 раз в год	1
<b>Итого</b>			<b>10</b>

- ежемесячные надбавки в размере не менее 13% за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которыми устанавливается размер ежемесячной 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 «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурных подразделений права на получение этой надбавки.

- выплаты из 13% стимулирующей части ФОТ воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости:

**9. Порядок премирования педагогических работников,  
медицинских работников, административно-управленческого персонала  
структурного подразделения Учреждения.**

9.1. Премирование работников производится за счет средств, высвободившихся в результате

экономии фонда оплаты труда (базовая часть) и за счет средств стимулирующего фонда.

9.2. Основными показателями премирования педагогических работников, иных работников структурных подразделений Учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер от Должностного оклада (в %)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 200
2.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.)	до 500
3.	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 100
4.	Разработка и реализация управленческих решений	до 100
5.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100
6.	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции воспитанников, показателей сохранения и укрепления здоровья воспитанников	до 100
7.	Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией	до 200
8.	Организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	до 100
9.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	до 100
10.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	до 100
11.	Образцовое содержание прилегающей территории	до 100
12.	Оказание помощи в работе с молодыми специалистами	до 100
13.	Осуществление социально-значимой работы	до 30

9.3 Работникам структурного подразделения Учреждения премии выплачиваются в процентах от должностного оклада, в рублях до 30000 рублей, в размере среднемесячной заработной платы за фактически отработанное время.

9.4. Премии могут выплачиваться и в процентах, и в рублях одновременно.

9.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурных подразделений Учреждения, либо отдельным работникам.

9.6. Педагогические работники структурного подразделения Учреждения, иные работники премируются с учётом их трудового вклада.

9.7. Премии могут выплачиваться работникам с момента их приема на работу.

9.8. Для установления премии педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения до 20 числа каждого месяца представляют отчеты о

результатах работы.

9.9. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала структурного подразделения Учреждения определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

## **10. Порядок выплаты материальной помощи.**

10.1. Работникам структурного подразделения Учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере от 4000 до 10000 рублей за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурного подразделения Учреждения материальной помощи является заявление работника структурного подразделения с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

10.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.