

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани
_____ И.А. Борисенко
Протокол №7 от 27.12.2024г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани
_____ А. М. Мерс
Приказ № 143-ОД от 27.12.2024г

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

(Приложение № 5 к коллективному договору
ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани на 2025-2027 гг.)

Раздел I

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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)».

1.1. 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.

1.2. 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.

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

1.4. 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).

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

1.6. 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.

1.7. 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:

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

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие выплаты работникам;
- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

4.2. 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 общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда педагогических работников, включая специальную часть, входит в фонд оплаты труда педагогических работников, который составляет не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Категории работников Учреждения:

- 1) Педагогические работники: работники, осуществляющие педагогическую деятельность – учителя, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, 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 (начальник отдела финансово-экономического направления);
- 4) учебно-вспомогательный персонал (УВП) – секретарь, специалист по охране труда, заведующий хозяйством;
- 5) обслуживающий персонал (МОП) – дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и оборудования, вахтер, уборщик служебных помещений.

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

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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 (отдел осуществляющий функции финансово-экономической направленности) 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
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
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 общего 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. Соответствие не менее 75% выбора обучающимися 9-х классов предметов ГИА-9 профилю обучения в 10-м классе или профессиональной направленности в СПО (при продолжении обучения).	Отчет классного руководителя на соответствие выбора обучающимися 9-х классов предметов ГИА-9 профилю обучения в 10-м классе или профессиональной направленности в СПО (при продолжении обучения). Соответствие 75%- 2 балла; Свыше 75% - 3 балла; Ниже 75% - 0 баллов	3 балла	Год
	11. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100 %.	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	12. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%.	Отсутствие обучающихся на профилактическом учете или 100% - 3 балла	3 балла	Полугодие
	13. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл Наличие - 0 баллов	1балл	Полугодие

	<p>14. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, несовершеннолетних в работу молодежных волонтерского объединений, в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя.</p>	<p>Все обучающиеся, являющиеся членами РДДМ, зарегистрированы на сайте РДДМ – 2 балла; участие в проектах РДДМ – 2 балла; дополнительно за участие в работе муниципального (регионального) отделения РДДМ – 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.</p>	8 баллов	Полугодие
<p>Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР</p>	<p>15. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня).</p>	<p>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).</p>	4 балла	Полугодие
<p>Аналитические материалы, предоставляемые заместителями директора по УВР</p>	<p>16. Наличие 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.</p>	<p>Равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл</p>	1 балл	Полугодие
	<p>17. 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.</p>	<p>от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла</p>	3 балла	Полугодие

	18. 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	19. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.	Отсутствие – 1 балл Наличие - 0 баллов	1 балл	Полугодие
		Итого	55	
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
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)	2 балла	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	6. Доля обучающихся 1-9 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытом онлайн – уроке , реализуемых с учетом опыта открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию , или иные региональные и федеральные проекты , ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ значения для ОО.	Отчет классного руководителя, учителя-предметника о наличии 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. 80-90% - 1 балл; 100% - 2 балла.	2 балла	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	7. 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	Отчет педагога-навигатора 30%-49%-1 балл; 50%-69%-2 балла; 70%-89%-3 балла; 90%-100%-4 балла	4 балла	год
		Итого	26	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий)				

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 программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды.	Отчет классного руководителя о доле обучающихся зарегистрированных на платформе ФГИС моя школа 30%-49%-1 балл; 50%-69%-2 балла; 70%-89%-3 балла; 90%-100%-4 балла	4 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.	Отчет классного руководителя, учителя-предметника о наличии внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО. Наличие протоколов контрольных работ административного уровня по количеству запланированных в КТП – 5 баллов; Отсутствие протоколов контрольных работ административного уровня по количеству запланированных в КТП – 0 баллов.	5 баллов	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).	Отчет классного руководителя, учителя-предметника о использовании учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся Использование – 4 балла; Отсутствие – 0 баллов.	4 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, общественной педагогической сообществом.	Отчет классного руководителя, учителя-предметника о общедоступного обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественной сообществом Наличие – 3 балла	3 балла	Полугодие
		Итого	19	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
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, утвержденный 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.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	6.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	Наличие –1 балл	1 балл	Полугодие
		Итого	16	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
Статистические данные по итогам уч. года	1. Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса.	Отчет классного руководителя доле обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класс. от 80% до 85% - 1 балл от 86% до 92% - 2 балла Охват в 93 - 100% - 4 балла	4 балла	Полугодие
Статистические данные по итогам уч. года	2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса.	Отчет классного руководителя о (наличии) отсутствии в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса. При отсутствии травм - 1 балл; При наличии травм (- 1 балл)	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	Отчет классного руководителя, учителя-предметника выполнивших нормативы ВФСК ГТО. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) от 55% до 59% – 5 баллов; от 60% до 69 % – 7 баллов; свыше 70% – 10 баллов	10 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	Отчет классного руководителя о (наличии) отсутствии в течение учебного года фактов нарушений 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.	Отчет классного руководителя, учителя-предметника по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем. Отсутствие – (-4 балла); Наличие - 4 балла.	4 балла	Полугодие
		Итого	20	
		Всего	136	

7.2. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно- воспитательной работе (УВР)

Эффективность 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,	Выше средних значений по	1 балл	Год

	сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	«образовательному округу» – 1 балл		
	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	Всероссийский или международный –3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Полугодие
	Итого:		12 баллов	
Эффективность воспитательной 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	Полугоди
	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)	Международный, всероссийский, региональный – 2 балла Окружной – 1 балл Муниципальный – 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	Международный, всероссийский - 2 балла Региональный и окружной - 1 балл	2балла	Полугодие
	2.18.Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно- патриотического объединения	Наличие – 1 балл	1 балл	полугодие
	Итого:		11 баллов	
Эффектив-ность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразова-тельного учреждения	2.19.Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Полугодие
	2.20.Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 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	2балла	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	2балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
Эффективность обеспечения доступности качественного	2.23.Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале	Сохранение контингента – 1балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента	2балла	Полгодие

образования	учебного года	менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла.		
	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	1балл	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	1балл	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	1балл	Год
	2.27.Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться)	Наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1балл	2балла	Год
	2.28.Организация дистанционного образования детей-инвалидов	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	3.29.Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях открытого онлайн – урока , реализуемого с учетом опыта открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию , или иные региональные и федеральные проекты , ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ значения для ОО.	Участие – 1 балл	1балл	Год
3.30. Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных 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	Отчет педагога-навигатора 30%-49%-1 балл; 50%-69%-2 балла; 70%-89%-3 балла; 90%-100%-4 балла	4 балла	Год	
	Итого:		13 баллов	
Эффективность управленческой деятельности	2.30.Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного	Наличие – 1 балл	1балл	Год

	учреждения			
	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	На муниципальном и/или зональном уровне – 0,5 балла; региональный – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2балла	Год
	2.33.Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	На зональном уровне – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2балла	Год
	3.34.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	Итого:		7баллов	
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
	Итого:		5 баллов	
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 объёме 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	Участие в зональном этапе – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на зональном этапе - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла,	2балла	Год

		наличие победителей на региональном уровне и выше – 2 балла		
	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
	Итого		11 баллов	
	ВСЕГО:		69 баллов	
7.3. Критерии оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера (начальника отдела финансово-экономического направления)				
	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
	Итого		25 баллов	

7.4. Критерии оценивания эффективности (качества) работы специалиста по охране труда

	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
	Итого		25 баллов	
7.5. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством				
	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
	Итого		25 баллов	
7.6. Критерии оценивания эффективности (качества) работы вахтера				
	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 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
	Итого:		10 баллов	
7.7. Критерии оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений				
	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
	Итого:		10 баллов	
7.8. Критерии оценивания эффективности (качества) работы сторожа				
	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
	Итого:		10 баллов	
7.9. Критерии оценивания эффективности (качества) работы дворника				
	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 -(- 1балл)	2 балла	Полугодие
	9.4.Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря		3 балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
7.10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания				
	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
	Итого:		10 баллов	
7.11. Критерии оценивания эффективности (качества) работы секретаря				
	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
	Итого:		10 баллов	
7.12. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога – психолога, учителя-логопеда				
Психоло-гический комфорт и безопасность личности обучающихся	12.1.Организация и проведение психолого- педагогических консилиумов		1балл	Полугодие

(воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	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	1 балл	1 балл	Полугодие
	12.7 Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией	1 балл	1 балл	Полугодие
	12.8 Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие
Методическая и инновационная деятельность	12.9.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	за участие - 2 балла	2балла	Полугодие
	12.10.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
	12.11.Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.		1балл	Полугодие
Осуществление коррекционно- развивающего сопровождения образовательного процесса	12.12.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

	12.13.Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	1балл – 10% 2балла – от 11 до 25% 3балла – свыше 26%	3балла	Полугодие
	12.14.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
	12.15.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
	12.16.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
	12.17.Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	3 балла – положительная динамика у 80% учащихся охваченных профориентационной работой	3 балла	Полугодие
	12.18. Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	1 балл	1 балл	Полугодие
	12.19.Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	1балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара	2балла	Полугодие
	12.20.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	2балла	Полугодие
	12.21. 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	3балла	Полугодие

	12. 22. 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	3балла	Полугодие
	Итого:		45 балла	
7.13. Критерии оценивания эффективности (качества) работы учителя – дефектолога, учителя-логопеда				
Комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	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
Методическая и инновационная деятельность	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
Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	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,	3 балла	Полугодие

		призер муниципального этапа		
	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
Итого:			19 баллов	

8. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, 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 по показателям.
- 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 Самарской области.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ПРЕМИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ, 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, обслуживающего персонала Учреждения являются:

Категория работников	Показатели для премирования	Максимальный размер выплаты (рублей) (включительно)	Максимальный размер выплаты % (включительно)
<p>Всем работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани</p>	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 ведения документации в соответствии с номенклатурой дел.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
	За разработку и реализацию инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации.	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 напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, содержание	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%

	закрепленного участка в соответствии с СанПиН.		
Заместители директора по УВР, педагогические работники	За высокие результаты становления и развития воспитательной работы в классных коллективах, повышение научно - методического уровня воспитательной работы руководителям методических объединений классных руководителей.	до 5000 (пяти 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 5000 (пяти тысяч)	до 50%
	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 5000 (пяти тысяч)	до 50%
	За результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп.	до 5000 (пяти 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 участие в программе наставничества по модели педагог-педагог 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 (четыре 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 (начальника отдела финансово-экономического направления), Бухгалтер (экономист, ведущий экономист)	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 (четыре 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 2000 (двух тысяч)	до 50%
	За осуществление документационного обеспечения кадровой работы.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
Специалист по охране труда	По результатам смотра по охране труда.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%

9.4. В соответствии с изменением в Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» от 22.01.2024 № 14:

Должность	За выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности в месяц, руб
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14212,50

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. 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.

1.2. 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.

1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда включает: надбавки, выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты

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

1.5. Настоящее Положение вступает в действие с 01 января 2025 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» на оказание образовательных услуг в размере 28,3 % от фонда оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения, на оказание услуг по присмотру и уходу – в размере 23,2 % 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 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
1. Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 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
Итого:		19

2. Эффективность организации воспитательной работы		
2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МО СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Итого:		9
3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	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
Итого:		18
4. Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла;	5

	на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 3 и более студентов - 4 балла.	4
Итого:		30
5 Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3

5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО 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 МО СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов	5
Итого:		24
Всего:		100

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
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный 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
Итого:		2
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога		

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
Итого:		14 баллов
Всего:		16 баллов

8.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, педагога дополнительного образования, педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда, 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
---	--	----------------------------

1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
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
Итого:		11
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Министерством образования 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
Итого:		6
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.		

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
Итого:		1
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.		
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
Итого:		8
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.		
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
Итого:		7
Всего:		39

8.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, 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
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
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;	1

	61-75% - 0,5 балла; 76 – 85% - 0,7 балла; 85% и выше – 1 балл	
Итого:.		8
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	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
Итого:		2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога.		
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 балл	2
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
.Итого:		11
Всего:		21

8.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда и учителя-дефектолога 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
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
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"> - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой культуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «развитие связной речи» <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"> - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой культуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «развитие связной речи» <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 развитием):</p> <ul style="list-style-type: none"> - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой культуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» <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"> - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой культуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» <p>20% - 39% - 0,3 балла; 40% - 59% - 0,5 балла; 60% и более – 1 балл</p>	4
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчётный период; наличие положительного результата</p>	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
Итого:		11
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.		
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
Итого:		4
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога.		
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
Итого:		5
Всего:		20

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)

Медицинский персонал			
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
Итого:			12
Заведующий хозяйством			
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 сохранность вверенной документации	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
Итого:			10
Работники пищеблока (шеф-повар, повар)			
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
Итого:			3
Работники пищеблок (кухонный работник, кладовщик, грузчик)			
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
Итого:			2
Делопроизводитель			
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 объема работ (оформление документов)	1 раз в год	3
Итого:			9

Кастелянша			
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
Итого:			3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
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
Итого:			2
Сторож (вахтер)			
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
Итого:			3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
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.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
Итого:			3

Бухгалтер (экономист, ведущий экономист)			
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. Эффективность 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
Итого			15
Помощник воспитателя			
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
Итого			14
Дворник			
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
Итого			3
Уборщик служебных помещений			
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
Итого			3
Инспектор по кадрам			
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
Итого			6
Специалист по закупкам			
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
Итого			10
Грузчик			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	1 раз в год	1
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	1 раз в год	1
Итого			2

- 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. Премии 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.	За участие в программе наставничества по модели педагог-педагог 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 по показателям, 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.