

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа №3 городского округа Чапаевск Самарской области
446100, Самарская область, г. Чапаевск, ул. Ярославская, д.6, тел./факс 8(84639)3-22-74

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации ГБОУ СОШ №3
г.о. Чапаевск

Богомолова — О.А. Богомолова
«04» сентября 20 19 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск
Б.А. Кочеткова

«14» сентября 20 19 года

Согласовано

Управляющим советом

ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск

Протокол № 5 от 02.09.2019

Рассмотрено

на общем собрании работников учреждения

Протокол от 04.09.2019

Положение
о материальном стимулировании работников
(с изменениями)

Раздел I

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №3 г.о. Чапаевск Самарской области (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ
- Законодательством РФ «Об образовании»,
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении,
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении,
- Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 14.04.2011 №119), (с изменениями на 02.02.2018 г.)
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 городского округа Чапаевск Самарской области (далее «Учреждение»),
- Коллективным договором Учреждения,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями на 20.12.2016 г.)
- Приказом министерства образования и науки Самарской области №4-од от 18.01.2012г. «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 702 от 27.10.2011 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 №3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта 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» (с изменениями на 15.01.2018 г.)

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

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од; с изменениями на 03.07.2017 г.)

- Постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г.; с изменениями на 29.11.2018 г.)

- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» внести изменения в «Положение о материальном стимулировании работников»;

- Методикой расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 N267 (с изменениями на 14.08.2014) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»

- Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательного учреждения и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 9 апреля 2014 года)

- Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей Самарской области, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 №8-од.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для

осуществления выплат работникам приведены в приложениях к настоящему Положению, являющихся его неотъемлемой частью.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.5. Настоящее Положение регламентирует распределение **стимулирующего фонда оплаты труда** работников учреждения: средней общеобразовательной школы №3 (далее Школа), структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее Детский сад), структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования.

1.6. Срок действия данного Положения не ограничен. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

2. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

2.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и включают: доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2.2. Критерии результативности труда рассматриваются и согласовываются Управляющим советом Учреждения, обеспечивающим им демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя на основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников.

2.3. Данные решения принимаются Управляющим советом большинством голосов и оформляются итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск за истекший период.

2.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога;
- отсутствие ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни воспитанников, обучающихся и работников, в пределах, возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.5. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

2.6. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.7. Критерии и показатели результативности труда работников устанавливаются данным положением в соответствии с примерным перечнем критериев, разработанных на региональном уровне, утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.8. Критерии и показатели качества труда учителей (Приложение №1).

2.9. Критерии и показатели эффективности труда заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённые на региональном уровне (Приложение №2).

2.10. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №3).

2.11. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение №4).

2.12. Критерии оценки эффективности (качества) труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования (Приложение №5).

2.13. Критерии оценки эффективности (качества) работы административно-хозяйственного персонала Школы (Приложение №6).

2.14. Критерии оценки эффективности (качества) работы учебно-вспомогательного персонала школы (Приложение №7).

2.15. Критерии и показатели качества труда работников, занятых на подвозе детей (Приложение №8).

2.16. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала (Приложение № 9).

3. Сроки установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

3.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

3.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.

3.3. Руководители структурных подразделений представляют руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы.

3.4. Руководитель Учреждения представляет информацию на согласование в Управляющий совет Учреждения.

3.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору школы для принятия управленческого решения.

3.6. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.

3.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

3.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

3.8.1. сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются

приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончанию периода;

3.8.2. сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.

3.8.3. сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

Раздел II

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 18,24% от фонда оплаты труда работников школы.

2. Размер стимулирующих выплат на вышеуказанные периоды определить в следующем процентном выражении:

- для руководителя Учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ (по приказу Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области);
- для педагогических работников – до 80% от стимулирующей части ФОТ;
- для административного персонала (АП) (заместители директора, библиотекарь, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий канцелярией) и обслуживающего персонала – до 40% от стимулирующей части ФОТ.

Период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

3. Для педагогических работников размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с рейтинговой шкалой.

4. Стимулирующие выплаты производятся исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников делится на общее количество набранных работниками баллов, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим работником конкретно.

5. Доплаты педагогическим работникам устанавливаются вне рейтинговой системы за высокие результаты в реализации программы развития ОУ и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ в рамках стажировочной площадки до 15 000 рублей за счет стимулирующей части ФОТ.

6. Размер стимулирующей выплаты главному бухгалтеру определить – не более 15% от стимулирующей части ФОТ АХП по критериям:

- своевременное и качественное предоставление отчётности;
- качественное ведение документации;
- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий;
- добросовестное исполнение возложенных обязанностей и отсутствие взысканий.

7. Размер стимулирующей выплаты заместителю директора по АХЧ определить – до

15% от стимулирующей части ФОТ АХП по критериям:

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное и качественное предоставление отчётности;
- качественное ведение документации;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

8. Размер стимулирующей выплаты административному и учебно-вспомогательному персоналу (библиотекарю, бухгалтеру, заведующей канцелярией,) за исполнение обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями сотрудника определить – до 20% от стимулирующей части ФОТ АХП по критериям:

- своевременное и качественное предоставление отчётности;
- качественное ведение документации;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

9. Размер стимулирующей выплаты обслуживающему персоналу (уборщику служебного помещения, гардеробщику, сторожу, вахтёру, электромонтёру, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарю-сантехнику) определить – до 50% от стимулирующей части ФОТ АХП по критериям:

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий;
- отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников.

10. Размер стимулирующей выплаты учено-вспомогательного персонала (водителю автомобиля на школьном автобусе, сопровождающему школьные перевозки, ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения на автодороге) определить в размере 25% от должностного оклада (оклада) по критериям:

водителя автомобиля на школьный автобус

- обеспечение исправного технического состояния автомашины;
- обеспечение безопасности перевозки пассажиров;
- отсутствие ДТП, нарушений ПДД, замечаний;

сопровождающего школьных перевозок

- обеспечение безопасности перевозки пассажиров;
- отсутствие замечаний;
- отсутствие травматизма детей в связи с несоблюдением правил поведения в ТС;

ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения на автодороге

- обеспечение безопасности перевозки пассажиров;
- отсутствие замечаний;
- своевременная сдача отчётности, подготовка рабочих документов.

11. Доплата водителям школьного автобуса начисляется в зависимости от стажа работы водителем автобуса и составляет:

- до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125% если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

- до 150% если стаж работы составляет свыше 10 лет.

12. Доплата водителям школьного автобуса начисляется в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день и составляет:

- до 100% при среднем количестве километров до 40 км;
- до 120% при среднем количестве километров до 70 км, но не менее 40 км;
- до 150% при среднем количестве километров свыше 70 км.

13. Ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» (педагог-организатор, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед), «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам» (слесарь-сантехник), «Работники культуры, искусства и кинематографии» (библиотекарь), «Руководители, специалисты и служащие» (секретарь-машинистка, секретарь руководителя, заведующий канцелярией, бухгалтер) в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера доплаты за выслугу лет время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется.

Выплата ежемесячной доплаты за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой доплаты.

Раздел III

ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 28,3% (на оказание гос. услуги) и 23,2% (на присмотр и уход за детьми) от фонда оплаты труда работников СП и включают: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а так же «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 которым устанавливается размер ежемесячной доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в структурном подразделении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения права на получение этой доплаты.

3. Работникам структурного подразделения устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих критериев (Приложение 2)

4. Стимулирующие выплаты производятся исходя из следующего расчёта

Расчет стоимости 1 балла при начислении заработной платы работникам производится по формуле:

$$Б = \frac{Р}{К}$$

Б - стоимость одного балла;

Р - размер одного вида стимулирующих выплат;

К - общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат, набранных работниками.

Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат.

5. Размер стимулирующей выплаты руководителю СП определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ СП. К выплатам стимулирующего характера руководителям структурных подразделений относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений (Приложение 2.1) при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 19 - 23,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 24,5-25,5 баллов – 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 26-27 баллов – 3,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 27,5-28,5 баллов – 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП;
- 29 и более баллов – 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП.

Эффективность (качество) работы руководителей СП для установления доплат за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Размер доплат за интенсивность и напряженность работы и иных поощрительных выплат устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

6. Работникам структурного подразделения устанавливаются доплаты и надбавки вне рейтинговой системы:

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения от 5000 рублей;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения до 10000 рублей;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности до 15000 рублей (надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников СП);
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - до 5000 рублей;
- своевременное и качественное предоставление отчетности - до 5000 рублей;
- качественное ведение документации - до 3000 рублей;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий - до 3000 рублей.

7. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

8. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются два раза в год с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

9. Стимулирующие выплаты по показателю «обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада» оцениваются и назначаются ежемесячно, методика расчета данного показателя фиксируется в протоколе комиссии по материальному стимулированию.

Раздел IV

ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩЕГО ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 47 % от фонда оплаты труда работников СП учреждения.

2. Размер стимулирующих выплат на вышеуказанные периоды определить в следующем процентном выражении:

- для руководителя структурного подразделения — не более 5% от стимулирующей части ФОТ;
- для педагогических работников — не более 70% от стимулирующей части ФОТ;
- для административно-хозяйственного персонала — не более 25% от стимулирующей части ФОТ.

Период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором ОУ.

3. Для тренеров-преподавателей размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки эффективности (качества) работы тренеров-преподавателей.

4. Стимулирующие выплаты производить исходя из следующего расчета. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников делится на общее количество баллов, набранных каждым педагогическим работником конкретно.

5. Размер стимулирующей выплаты ведущему бухгалтеру определить — не более 30% от стимулирующей части ФОТ АХП от стимулирующей части ФОТ по критериям:

- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- качественное ведение документации;
- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;
- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

6. Размер стимулирующей выплаты заведующему хозяйством определить — до 20% от стимулирующей части ФОТ АХП по критериям:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- качественное ведение документации;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

7. Размер стимулирующей выплаты административному и учебно-вспомогательному персоналу за исполнение обязанностей, не предусмотренными должностными инструкциями сотрудника определить — до 15% от стимулирующей части ФОТ АХП по критериям:

- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- качественное ведение документации;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

8. Размер стимулирующей выплаты обслуживающему персоналу (уборщику служебного помещения, сторожу, электрику) определить — до 35% от стимулирующей части ФОТ АП по критериям:

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий;
- отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников.

9. Размер выплаты стимулирующего характера - ежемесячной надбавки за выслугу лет: от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада; свыше 10 лет – 4% должностного оклада по группе должностей (ведущий бухгалтер; старший методист, методист; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; педагог дополнительного образования; делопроизводитель; заведующий хозяйством).

Раздел V

ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИССИИ ПО МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ

1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по материальному стимулированию (далее Комиссия)

2. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.

3. Комиссия создается в количестве от пяти человек из работников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В состав комиссии могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.

4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

5. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

6. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

7. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.

9. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с января по август – до 20 сентября, за сентябрь-декабрь – до 20 января.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Комиссия имеет право приглашать па свои

заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

10. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями до 20 августа и соответственно до 20 января.

Раздел VI

СНЯТИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Условия снижения стимулирующих выплат:

Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия доплата снижается на 50 % с момента установления виновности работника.

Снижение размера стимулирующих доплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

2. Условия отмены стимулирующих выплат:

Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ.

При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ, с момента назначения.

Сроки снятия и отмены стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

**Критерии и показатели качества труда учителей (самоанализ деятельности педагога)
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

Ф.И.О. учителя _____

Основание для премирования	Критерии	Баллы	
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравниваем итоги I и II, III и IV четвертей, в 10 - 11 кл. итоги I и II полугодий), перевод во 2-ой класс 100% (по итогам уч года)	Отсутствие – 2б. Снижение на 51% и более -1б. 100% переведенных во 2 –ой класс – 1б	
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению по данному предмету и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений), (в январе - итоги II четверти, I полугодия; в августе - итоги IV четверти, II полугодия)	1 балл	
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие -3б. Ниже среднего значения по муниципалитету - 2 б. На уровне среднего значения по муниципалитету -1б.	
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 3б. Ниже среднего значения по муниципалитету - 2б. На уровне среднего значения по муниципалитету - 1б.	
	5. Очные выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ)	Российский уровень – 4 балла, областной – 3 балла, окружной – 2 балла, городской – 1 балл	
	6. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Отсутствие – 2 балла Позитивная динамика – 1 балл	
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	1 балл	
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках, замечаний администрации школы; наличие – (-2)	-2балла/1 балл	
	9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (кроме сетевых конкурсов)	Росс I – 3б, II – 2б, III – 1, обл. I -3б, II – 2б, III – 1б, окр. I - 2б, II -1,5б, III - 1б, город. I -2б, II -1,5б, III - 1б	
	10. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	1 балл	
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе, кроме сетевых	Росс I-4б, II-3б, III-2б, участие – 1б, обл. I-4б, II-3б, III-2б, участие -1б, окр. I-2б, II-1,5б, III-1б (за каждого ребёнка)	
	12. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Росс I-3б, II-2б, III-1б, Обл. I-3б, II-2б, III-1б, Окр. I-2б, II-1,5б, III-1б (за каждого ребёнка), участие на уровне выше школьного – 0,5 балла	
	13. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам полугодия (по предмету), организованных на бесплатной основе, кроме сетевых (с последующим очным участием)	Росс I-3б, II-2б, III-1б, Обл. I-3б, II-2б, III-1б, Окр. I-2б, II-1б, III-0,5б, город. I-2б, II-1б, III-0,5б	
	14. Наличие социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством работника	Российский - 3 б, областной – 2 б., муниципальный (окружной) – 1 б	
	15. Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня), кроме сетевых	Росс - 3б, обл. - 2б, город - 1б (за каждую публикацию)	

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	16. Доля учащихся, охваченных профориентационными мероприятиями	до 50% -0б; от 51-65% - 1б; от 66 -85% - 1,5б; от 86 – 100% -2 б	
	17. Участие учащихся в мероприятиях по реализации нацпроекта «Образование»	от 50-75% - 0,5б; от 76 – 100% - 1б	
	18. Снижение кол-ва (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	отсутствие 1б, снижение 0,5б	
	19. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	отсутствие 1б, снижение 0,5б	
	20. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	90-100% 3б, 75-89% 2б, 50-74 1б	
	21. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года	1 балл	
	22. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы в течение учебного года	1 балл	
	23. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1 балл	
	24. Организация взаимодействия специалистов и педагогов по осуществлению коррекционной работы с семьями различных категорий обучающихся (стоящие на учете, приемные, опекаемые, ТЖС)	1балл	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	25. Использование ИТ - технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	1балл Личный сайт педагога -1балл Наличие электронного портфолио -1балл Работа в АСУ PCO (еженедельное выставление оценок) - 1балл	
	26. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1 балл	
	27. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса не реже 2 раз в месяц	2 балла	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	28. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения (на учащихся класса); организация работы по ПДД (выполнение программы по обучению ПДД, уголок, индивидуальная работа с нарушителями)	Отсутствие - 1б Работа по ПДД – 1балл	
	29. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), отсутствие дисциплинарных взысканий, несчастных случаев с обучающимися	Отсутствие – 1б	
	30. Нарушение сроков оперативного информирования директора, дежурного администратора о чрезвычайных происшествиях с обучающимися	Наличие факта – (-5баллов)	
Результаты внутришкольного контроля	31. Отсутствие замечаний по ведению школьной документации (включая ЭЖ и ЭД), своевременность сдачи школьной документации и требований по запросам	1 балл +1 балл	
	32. Работа в качестве эксперта, члена жюри (кроме ГИА)	1 балл	
	33. Наличие отраслевых наград	1 балл	
	34. Член профсоюзной организации	1 балл	
	35. Наличие замечаний к работе педагога в качестве участника ГИА	-5 баллов	
ИТОГО БАЛЛОВ			

Подпись учителя _____

**Критерии оценки эффективности (качества) работы за _____ год
заместителя по УВР _____**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Комментарии
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости освоивших федеральные образовательные стандарты по всем предметам базисного учебного плана от общего числа обучающихся: более 70% – 3 балла, 51% - 70% - 2 балла, 50% и менее – 1 балл	3		
1.2	Положительная динамика качества обучения на 2,3 ступени общего образования: стабильное количество – 1 балл, увеличение – 2 балла	2		
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2		
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2		
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1		
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1		
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2		
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1		
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1		
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1		
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3		
Итого:		19		

2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
2.2	Наличие у заместителя публикаций и выступлений по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе на уровне «образовательного округа» – 1 балл, областной уровень – 2 балла, российский или международный – 3 балла	3		
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3		
2.4	Представление материалов на сайт образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1		
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1		
2.6	Наличие педагогов и учащихся, работающих по дистанционным технологиям – 1 балл	1		
2.7	Использование современных технологий в методической и организационной работе – 1 балл	1		
Итого:		13		
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2		
3.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1		
3.3	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла	2		
3.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4		
3.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	3		
Итого:		12		
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Участие в реализации действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл,	2		

	руководство программой - 2 балла			
4.2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1		
4.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3		
4.4	Руководство экспериментальной площадкой школы в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2		
4.5	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
Итого:		10		
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
5.1	Участие в реализации программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
5.2	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл	1		
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, родителей – 2 балла	2		
5.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1		
Итого:		5		
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1		
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2		
6.3	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0		
6.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
6.5	Проведение в образовательном учреждении работы с молодыми специалистами, принятыми на работу в текущем году – 1 балл	1		
Итого:		6		
ВСЕГО:		65		

Подпись: _____

Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

Критерии оценки эффективности (качества) работы воспитателя

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1.	Результаты использования новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей, оздоровительной)	
	– Использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и информационно-коммуникативные технологии (ИКТ); методические материалы, разработанные педагогическим работником, представлены на педагогических советах, семинарах и т.д.	1
	– Эффективно использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе ЭОР и ИКТ); методические материалы, разработанные и публично представленные педагогическим работником, размещены на сайте ДОО	2
2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
2.1	Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	
	– на уровне образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
	– онлайн вебинары	0,5
2.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ:	
	– образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -2 б, II -1,5 б, III –1б
	– образовательного округа;	I – 2 б, II -1,5 б, III – 1 б
	– на областном уровне;	I -3 б, II – 2 б, III – 1 б
	– на российском или международном уровнях	I – 5 б, II – 3 б, III –2 б.
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.

	Участие:	(за каждый конкурс)
	– город, округ	0,5
	– областной	1
	– российский	2
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	(за каждую публикацию)
	– образовательного округа;	16
	– на областном уровне;	26
	– на российском или международном уровнях	36
	– сетевые интернет – ресурсы (не более трех)	0,5
5.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	2
6.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	На городском уровне-1 На уровне округа -2 На обл. и федер. уровне-3
7	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
7.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25%	25% -1
	воспитанников,	30-50% -2
	ведение кружка	1
7.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа развития, индивидуальный маршрут здоровья)	2
7.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	(не более 10 баллов)
	– сетевые интернет – конкурсы (не более 3-х)	1
	– на уровне города;	2
	– на уровне «образовательного округа»	2
	– на всероссийском уровне	3 (за каждого ребенка)
	– победа команды (группы воспитанников)	3
	участие:	
	– город, округ	1
	– областной	1
	– российский	2
	– сетевые интернет - конкурсы	0,5
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОУ (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО):	

	100-95%	5
	95-90%	4
	90-85%	3
	85-80%	2
	80-75%	1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	0,5
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы старшего воспитателя

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
1.1	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. – на уровне образовательного округа;	(за каждое выступление) 1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
1.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ:	
	– образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -2б, II -1,5б, III –1б
	– образовательного округа;	I - 2б, II -1,5б, III - 1б
	– на областном уровне;	I -3б, II – 2б, III – 1б
	– на российском или международном уровнях	I – 5б, II – 3б, III –2
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.
	Участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	1
	– российский	2
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	(за каждую публикацию)
	– образовательного округа;	1 б
	– на областном уровне;	2 б
	– на российском или международном уровнях	3 б

	– сетевые интернет - ресурсы	0,5 б
4.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	2
5.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	3
6	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
6.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25% воспитанников, ведение кружка	25% -1 30-50% -2 1
6.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий	2
6.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	(не более 15 баллов)
	– на уровне СП ДО;	0,5
	– на уровне города;	1
	– на уровне «образовательного округа»	2
	– на всероссийском уровне	3 (за каждого ребенка)
	– сетевые интернет – конкурсы	1
	– победа команды (группы воспитанников)	3
	участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	0,5
	– российский	0,5
	– сетевые интернет - конкурсы	0,5
7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
8.	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	2
9.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	1
10.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»	3
11.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	2
12.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа»	2
13.	Наличие положительного заключения окружной	2

	методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения	
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1,5 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в СП ДО (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО): 100-95% 95-90% 90-85% 85-80% 80-75%	 5 4 3 2 1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1
5.2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности) в том числе в электронном виде	5

Критерии оценки эффективности (качества) работы музыкального руководителя

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1.	Результаты использования новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей, оздоровительной)	
	– Использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и информационно-коммуникативные технологии (ИКТ); методические материалы, разработанные педагогическим работником, представлены на педагогических советах, семинарах и т.д.	1
	– Эффективно использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе ЭОР и ИКТ); методические материалы, разработанные и публично представленные педагогическим работником, размещены на сайте ДОО	2
2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
2.1	Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. – на уровне образовательного округа;	(не более 10 баллов) 1

	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3 (за каждое выступление)
	– онлайн вебинары	0,5
2.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ: – образовательного округа; – на областном уровне; – на российском или международном уровнях	1 2 3
3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -2б, II -1,5б, III –1б
	– образовательного округа;	I - 2б, II -1,5б, III - 1б
	– на областном уровне;	I -3б, II – 2б, III – 1б
	– на российском или международном уровнях	I – 5б, II – 3б, III –2,
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.
	Участие: – город, округ	0,5
	– областной	1
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	
	– образовательного округа;	1б
	– на областном уровне;	2б
	– на российском или международном уровнях	3б
	– сетевые интернет – ресурсы (не более трех)	0,5 (за каждую публикацию)
5.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	2
6.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	На городском уровне.- 1 На уровне округа -2 На обл. и федер. уровне-3
7	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
7.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25% воспитанников, ведение кружка	25% -1 30-50% -2 1
7.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа развития, индивидуальный маршрут здоровья)	2

7.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	(не более 10 баллов)
	– на уровне города;	1
	– на уровне «образовательного округа»	2
	– на всероссийском уровне	3 (за каждого ребенка)
	– сетевые интернет – конкурсы	1
	– победа команды (группы воспитанников)	3
	участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	0,5
	– российский	0,5
	– сетевые интернет - конкурсы	0,5
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОУ (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО):	
	100-95%	5
	95-90%	4
	90-85%	3
	85-80%	2
	80-75%	1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	0,5
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы учителя-логопеда

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1.	Результаты использования новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей, оздоровительной)	
	– Использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и информационно-коммуникативные технологии (ИКТ); методические материалы, разработанные педагогическим работником, представлены на педагогических советах, семинарах и т.д.	1

	– Эффективно использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе ЭОР и ИКТ); методические материалы, разработанные и публично представленные педагогическим работником, размещены на сайте ДОО	2
2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
2.1	Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	(не более 10 баллов)
	– на уровне образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3 (за каждое выступление)
	– онлайн вебинары	0,5
2.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ:	
	– образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -2б, II -1,5б, III –1б
	– образовательного округа;	I - 2б, II -1,5б, III - 1б
	– на областном уровне;	I -3б, II – 2б, III – 1б
	– на российском или международном уровнях	I – 5б, II – 3б, III –2
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.
	Участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	1
	– российский	2
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	1б
	– образовательного округа;	
	– на областном уровне;	2б
	– на российском или международном уровнях	3б
	– сетевые интернет – ресурсы (не более трех)	0,5 (за каждую публикацию)
5.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	2
6.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	На городском уровне.- 1 На уровне округа -2 На обл. и федер.

		уровне-3
7	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
7.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25% воспитанников, ведение кружка	25% -1 30-50% -2 1
7.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа развития, индивидуальный маршрут здоровья)	2
7.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	(не более 10 баллов)
	– на уровне города;	1
	– на уровне «образовательного округа»	2
	– на всероссийском уровне	3 (за каждого ребенка)
	– сетевые интернет – конкурсы	1
	– победа команды (группы воспитанников)	3
	участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	0,5
	– российский	0,5
	– сетевые интернет - конкурсы	0,5
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОУ (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО):	
	100-95%	5
	95-90%	4
	90-85%	3
	85-80%	2
	80-75%	1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	0,5
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы хореографа

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1.	Результаты использования новых образовательных	

	технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей, оздоровительной)	
	– Использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и информационно-коммуникативные технологии (ИКТ); методические материалы, разработанные педагогическим работником, представлены на педагогических советах, семинарах и т.д.	1
	– Эффективно использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе ЭОР и ИКТ); методические материалы, разработанные и публично представленные педагогическим работником, размещены на сайте ДОО	2
2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
2.1	Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	(не более 10 баллов)
	– на уровне образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3 (за каждое выступление)
	– онлайн вебинары	0,5
2.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ:	
	– образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -2б, II -1,5б, III –1б
	– образовательного округа;	I - 2б, II -1,5б, III - 1б
	– на областном уровне;	I -3б, II – 2б, III – 1б
	– на российском или международном уровнях	I – 5б, II – 3б, III –2 б
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.
	Участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	1
	– российский	2
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	
	– образовательного округа;	1б
	– на областном уровне;	2б
	– на российском или международном уровнях	3б
	– сетевые интернет – ресурсы (не более трех)	0,5
		(за каждую публикацию)
5.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в	2

	постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	
6.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	На городском уровне.-1 На уровне округа -2 На обл. и федер. уровне-3
7	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
7.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25% воспитанников, ведение кружка	25% -1 30-50% -2 1
7.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа развития, индивидуальный маршрут здоровья)	2
7.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	(не более 10 баллов)
	– на уровне города;	1
	– на уровне «образовательного округа»	2
	– на всероссийском уровне	3 (за каждого ребенка)
	– сетевые интернет – конкурсы	1
	– победа команды (группы воспитанников)	3
	участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	0,5
	– российский	0,5
	– сетевые интернет - конкурсы	0,5
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОУ (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО):	
	100-95%	5
	95-90%	4
	90-85%	3
	85-80%	2
	80-75%	1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	0,5
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1.Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1.	Результаты использования новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей, оздоровительной)	
	– Использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и информационно-коммуникативные технологии (ИКТ); методические материалы, разработанные педагогическим работником, представлены на педагогических советах, семинарах и т.д.	1
	– Эффективно использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе ЭОР и ИКТ); методические материалы, разработанные и публично представленные педагогическим работником, размещены на сайте ДОО	2
2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
2.1	Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	(не более 10 баллов) 1
	– на уровне образовательного округа;	
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
	– онлайн вебинары	0,5
2.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ:	
	– образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -26, II -1,56, III –16
	– образовательного округа;	I - 26, II -1,56, III - 16
	– на областном уровне;	I -36, II – 26, III – 16
	– на российском или международном уровнях	I – 56, II – 36, III –26
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.
	Участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	1
	– российский	2
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	
	– образовательного округа;	16 26

	– на областном уровне; – на российском или международном уровнях – сетевые интернет – ресурсы (не более трех)	36 0,5 (за каждую публикацию)
5.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	2
6.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	На городском уровне.-1 На уровне округа -2 На обл. и федер. уровне-3
7	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
7.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25% воспитанников, ведение кружка	25% -1 30-50% -2 1
7.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа развития, индивидуальный маршрут здоровья)	2
7.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	(не более 10 баллов)
	– на уровне города;	1
	– на уровне «образовательного округа»	2
	– на всероссийском уровне	3 (за каждого ребенка)
	– сетевые интернет – конкурсы	1
	– победа команды (группы воспитанников)	3
	участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	0,5
	– российский	0,5
	– сетевые интернет - конкурсы	0,5
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОУ (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО):	
	100-95%	5
	95-90%	4
	90-85%	3
	85-80%	2
	80-75%	1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части	0,5

	организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы инструктора по физической культуре

№	Критерии	Размер выплат в баллах
1.Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий Воспитатели и иные педагогические работники		
1.	Результаты использования новых образовательных технологий в соответствии с направленностью группы (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей, оздоровительной)	
	– Использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе электронные образовательные ресурсы (ЭОР) и информационно-коммуникативные технологии (ИКТ); методические материалы, разработанные педагогическим работником, представлены на педагогических советах, семинарах и т.д.	1
	– Эффективно использует в своей деятельности новые образовательные технологии (в том числе ЭОР и ИКТ); методические материалы, разработанные и публично представленные педагогическим работником, размещены на сайте ДОО	2
2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	
2.1	Очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	(не более 10 баллов)
	– на уровне образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
	– онлайн вебинары	0,5
2.2	Участие в работе творческих групп по использованию и внедрению инновационных технологий, подготовке к мероприятиям выше уровня ОУ:	
	– образовательного округа;	1
	– на областном уровне;	2
	– на российском или международном уровнях	3
3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	
	– на уровне города;	I -2б, II -1,5б, III –1б
	– образовательного округа;	I - 2б, II -1,5б, III - 1б
	– на областном уровне;	I -3б, II – 2б, III – 1б
	– на российском или международном уровнях	I – 5б, II – 3б, III –2 б
	– сетевые интернет - конкурсы	диплом победителя - 1 б.
	Участие:	
	– город, округ	0,5
	– областной	1

	– российский	2
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: – образовательного округа; – на областном уровне; – на российском или международном уровнях – сетевые интернет – ресурсы (не более трех)	16 26 36 0,5 (за каждую публикацию)
5.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования	2
6.	Участвует в инновационной деятельности СП ДО / участвует в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности на районном/городском, окружном/региональном уровне	На городском уровне.-1 На уровне округа -2 На обл. и федер. уровне-3
7	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности:	
7.1.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях 25% воспитанников, ведение кружка	25% -1 30-50% -2 1
7.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальная программа развития, индивидуальный маршрут здоровья)	2
7.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) – на уровне города; – на уровне «образовательного округа» – на всероссийском уровне – сетевые интернет – конкурсы – победа команды (группы воспитанников) участие: – город, округ – областной – российский – сетевые интернет - конкурсы	(не более 10 баллов) 1 2 3 (за каждого ребенка) 1 3 0,5 0,5 0,5 0,5
8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
2. Выплаты за выслугу лет		
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости		
3.1	Интегрированные дети	0.5 за каждого ребенка
3.2	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка
3.3	Ранний возраст	1 за каждого ребенка
4. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОУ (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО): 100-95%	5

	95-90%	4
	90-85%	3
	85-80%	2
	80-75%	1
4.2	Отсутствие травматизма	2
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	0,5
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0,5

Критерии оценки эффективности (качества) работы помощника воспитателя

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Экспертная оценка
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий				
2. Выплаты за выслугу лет				
3. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости				
3.1	Превышение плановой наполняемости	1 за каждого ребенка		
3.2	Ранний возраст	0,5 за каждого ребенка		
4. Обеспечение высокой посещаемости				
4.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОО (ежемесячно): – 100-95% – 95-90% – 90-85% – 85-80% – 80-75%	3 2 1,5 1 0,5		
4.2	Отсутствие травматизма	1		
5. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
5.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		
5.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1		
5.3	Уменьшение количество списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1		

Критерии оценки эффективности (качества) работы медсестры

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Экспертная оценка
1. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОО				
1.1	Обеспечение высокой посещаемости в ДОО (ежемесячно) (ЕЖЕМЕСЯЧНО): 100-95% 95-90% 90-85% 85-80% 80-75%	5 4 3 2 1		
1.2	Отсутствие травматизма	2		
2. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	2		
2.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1-2		
2.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации качества питания	5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы врача-фтизиатра

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	2		
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1-2		
1.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации качества питания	5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5		
2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	5		
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	5		
4.	Качественное ведение документации	5		
5.	Организация работ по благоустройству и	5		

	озеленению территории учреждения			
6.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	7		
7.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы повара

№	Критерии	Размер выплаты в баллах	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		
1.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы кухонного работника

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		
1.2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы казначейши

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		
1.2	Оперативное и качественное выполнение ремонта мягкого инвентаря	1-5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы рабочего по стирке и ремонту (белья) спецодежды

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	1		

1.2	Оперативное и качественное выполнение ремонта мягкого инвентаря	1-5		
-----	---	-----	--	--

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	1-5		
1.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5		
1.3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
1.4	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	1-5		
1.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5		
1.3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
1.4	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы дворника

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	1-5		
1.2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5		
1.3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
1.4	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы грузчика

№	Критерии	Размер выплаты в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
1.2	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы сторожа

№	Критерии	Размер выплаты в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
1.2	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1.	Проведение генеральных уборок	1-5		
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	1-5		
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5		
4.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
5.	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	0,5		
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. в электронном виде.	5		
3.	Обновление информации на сайте	2		
4.	Качественное ведение документации	3		
5.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы бухгалтера

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5		
2.	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10		
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5		
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. в электронном виде.	5		
5.	Качественное ведение документации	5		
6.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	0,5		

Критерии оценки эффективности (качества) работы ведущего бухгалтера

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5		
2.	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5		
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5		
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. в электронном виде.	5		
5.	Качественное ведение документации	5		
6.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	0,5		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя
структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования**

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования	
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла	2
Итого:		8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение (1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов)	3
2.2.	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) - 3 балла	3
Итого:		6
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла	2
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения, - 1 балл	1
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные	1

	программы дошкольного образования, - 1 балл	
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.6.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.7.	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.8.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) - 1 балл	1
3.9.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста, - 1 балл	1
Итого:		14
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% - 0,5 балла, снижение свыше 1 - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% - 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству	1

	питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл	
Итого:		5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл	1
5.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
5.4.	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование, - 1 балл	1
5.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	1
Итого:		6
ВСЕГО:		39

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
тренера–преподавателя, педагога дополнительного образования
ГБОУ СОШ № 3 г.о.Чапаяевск СП ДЮСШ №2**

№п /п	Наименование критерия	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы (балл)
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса.			
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение КПН, выполнение спортивных разрядов) за отчётный период: массовые разряды (не менее 5 уч-ся) – 1 балл, 1 разряд: наличие – 2 балла, 2 и более – 3 балла, КМС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла, МС: - наличие – 5 баллов.		
1.2	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях всех уровней: от 10% - 25% - 1 балл; от 25%- 40% - 2балла; свыше 40% - 3балла. от списочного состава воспитанников, занимающихся у данного тренера-преподавателя.		
1.3	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне города, округа - 1 балл, 3 и более – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла, 3 и более – 4 балла. всероссийском или международном уровне - 4 балла, 2 и более – 5 баллов. (в рамках циклограммы или по линии министерств Самарской области)		
1.4	Наличие количества обучающихся: 45 – 50 чел – 1 балл; 50 – 60 чел – 2 балла, 60 - 80 чел. – 3 балла; 80 -100 чел – 4 балла; 100- 150 чел. –5баллов, 150-200чел. – 6 баллов; свыше 200 чел. -7баллов.		
1.5	Сохранность контингента обучающихся в группах в течение учебного года: от 80% до 90% - 1 балл, 90% и выше – 2 балла		
1.6	Наличие детских (молодежных) объединений или организаций следующих направлений : военно-патриотическое; научно-техническое ; туристско-		

	краеведческое; физкультурно-спортивное - 1балл.		
1.7	Участие в организации в каникулярной занятости, в том ч.т. в программе «Лето»: участие отделений в проведении мероприятий для образовательных учреждений – 1 балл; организация УТС – 2балла.		
Итого:			
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение открытых уроков, семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на уровне учреждения – 1 балл. на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 2балла на областном уровне – 3 балла.		
2.2	Участие в организации методической работы: - разработка метод. пособий и разработок – 1балл. – ведение экспериментальной работы в рамках решения учрежденческих и муниципальных задач – 2балла. – разработка и внедрение авторской программы, или методички (при наличии 2-х рецензий) – 3балла.		
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у тренера-преподавателя на уровне «образовательного округа – 1 балл. на уровне области – 2 балла. на российском уровне – 3 балла.		
2.4	Осуществление на сайте СП ДЮСШ в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования - 2 балла		
Итого:			
3. Профессиональная компетентность тренера- преподавателя			
3.1	Ведение педагогической документации: правильность и своевременность сдачи документации (общеобразовательные программы, учебный план, календарный план, план спортивно – массовых мероприятий, журналы учета групповых занятий и т.д.) с незначительными замечаниями – 1 балл, при отсутствии замечаний – 2 балла.		

3.2	Наличие позитивных материалов в СМИ по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на муниципальном уровне - 1 балл, на уровне области - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла		
3.3	Участие в экспертных советах, в комиссиях, оргкомитетах, жюри конкурсов и соревнований: на муниципальном уровне - 1 балл, на уровне области - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла		
Итого:			
4. Эффективность обеспечения условий направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся - 1 балл.		
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл.		
Итого:			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие квалификационных категорий - 1 балл		
5.2	Прохождение обучение на курсах повышения квалификации (за отчетный период): - 1 балл		
5.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне "образовательного округа"- 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла		
Итого:			
Всего:			

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
старшего методиста (методиста)
ГБОУ СОШ № 3 г.о.Чапаевск СП ДЮСШ №2**

№ п/п	Критерии оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1. Эффективность применения в практической деятельности современных образовательных технологий (сертификация, выбор, применение, результат)			
1.1	Владеет знанием современных образовательных технологий: наличие – 1 балл Проведение индивидуальных и тематических консультаций: наличие – 2 балла Оказывает консультативную помощь педагогическим работникам в выборе образовательных технологий и проводит обучение: - по здоровьесберегающей технологии; - по информационно-коммуникативной технологии; - по личностно-ориентированному подходу в обучении; - по технологии игрового моделирования; - по тестовой технологии; наличие – 3 балла Руководит творческой группой по их внедрению в образовательный процесс. наличие – 4 балла		
1.2	Организация своевременного повышения квалификации и переподготовки работников ОУ по соответствующим направлениям. от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла		
	ИТОГО:		
2. Обеспечение и сопровождение учебно-воспитательного процесса в соответствии с вопросами своей компетенции			
2.1	Наличие призовых мест воспитанников (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне образовательного округа – 1 балл; 3 и более на уровне образовательного округа – 2 балла наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла.		
2.2	Методическое сопровождение педагогических кадров к конкурсам, конференциям, семинарам и др. - на городском уровне – 1 балла - на уровне округа - 2 балла - на региональном уровне – 3 балла		
	ИТОГО:		
3. Эффективность использования разработанной методистом продукции			
3.1	Методическая продукция успешно используется на уровне образовательного учреждения; наличие – 1 балл. Используется на уровне района, города, округа; наличие – 2 балла. Используется на уровне региона;		

	наличие – 3 балла. Опубликована в региональных и федеральных научно-методических изданиях и педагогических Интернет – сообществах: наличие – 4 балла.		
	ИТОГО:		
4. Эффективность осуществления организационно-методической функции			
4.1	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса наличие – 1 балл.		
4.2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 6 учреждений, организаций) наличие – 1 балл		
4.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»: наличие – 1 балл. - На уровне области : наличие – 2 балла. - На федеральном уровне наличие – 3 балла.		
	ИТОГО:		
5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.			
5.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: отсутствие - 2 балла		
5.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса: отсутствие – 1 балл		
5.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства и безопасность образовательного процесса; наличие – 1 балл		
	ИТОГО:		
6. Эффективность деятельности по обобщению и распространению педагогического опыта			
6.1	Проведение мастер – классов, презентаций, выступление на методических объединениях, конференциях, форумах, семинарах и т.п. на уровне образовательного учреждения – 1 балл. на городском уровне – 2 балла на окружном уровне – 3 балла на региональном уровне и выше – 4 балла		
	ИТОГО:		
7. Влияние деятельности старшего методиста, методиста на позитивную динамику образовательных результатов субъектов образовательного процесса			
	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях,		

7.1	соревнованиях, конференциях всех уровней: до 10% от списочного состава воспитанников- 1балл; от 10% - 25% - 2 балла; от 25%- 35% - 3 балла; свыше 35% - 4 балла.		
7.2	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение КПН, выполнение спортивных разрядов) за отчётный период: массовые разряды: (не менее 5 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие– 2 балла, 2 и более уч-ся – 3 балла; КМС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МС: наличие – 5 баллов		
	ИТОГО:		
8. Профессиональная компетентность			
8.1	Качество оформления документации - Пакет необходимых документов, предусмотренных номенклатурой дел: наличие – 1 балл - Отсутствие нарушений сроков и форм сдачи отчётов и запрашиваемых материалов: наличие – 2 балла Соответствие представляемых материалов требованиям к содержанию и форме документов; разработка новых программ, положений, аналитических справок: наличие – 3 балла		
8.2	Систематическое и своевременное проведение мониторинга сохранности численности контингента обучающихся – 3 балла		
8.3	Участие в подготовке аналитических материалов к педагогическим советам научно-практическим конференциям, городским мероприятиям, проверкам в соответствии с планом – 1 балл внеплановые, по поручению администрации 2 балла		
8.4	Профессиональная активность: участие в составе предметных комиссий, жюри, экспертных советах, организационных комитетах соревнований: на уровне города – 1 балл на уровне округа – 2 балла на региональном уровне и выше – 3 балла		
	ИТОГО:		
	ВСЕГО:		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы ведущего бухгалтера
ГБОУ СОШ № 3 г.о. Чапаевск СП ДЮСШ №2**

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Макс. балл
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		5
2	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		10
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		5
4	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. в электронном виде		5
5	Качественное ведение документации		5
6	Добросовестное выполнение должностных обязанностей		5

**Критерии оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя
ГБОУ СОШ № 3 г.о. Чапаевск СП ДЮСШ №2**

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само- оценка	Экспертная оценка
	Правильная организация рабочего места	2		
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в т.ч. в электронном виде.	5		
	Обновление информации на сайте	2		
	Качественное ведение документации	5		
	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	3		
	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	1		
ИТОГО:		18		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы электромонтёр
по ремонту и обслуживанию электрооборудования
ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск СП ДЮСШ №2**

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Самооцен ка	Экспертная оценка
1. Выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	1-5		
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5		
3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
4	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заведующего хозяйством ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск СП ДЮСШ №2**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы	2		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности,	3		
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3		
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности	2		
5	Качественное ведение документации	2		
6	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	3		
	Итого баллов:	15		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы сторожа, вахтёра
ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск СП ДЮСШ №2**

	Критерии	Размер выплат в баллах	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
1.1	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
1.2	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
уборщика служебных помещений
ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск СП ДЮСШ №2**

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Само-оценка	Экспертная оценка
	Проведение генеральных уборок	1-5		
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	1-5		
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5		
	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1-5		
	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	0,5		

**Лист эффективности (качества) работы административно-хозяйственного персонала
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

Ф.И.О. главного бухгалтера _____

№ критерия	Наименование критерия	Количество набранных баллов
1	Своевременное и качественное предоставление отчётности (10 баллов)	
2	Качественное ведение документации (5 баллов)	
3	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода (5 баллов)	
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности (5 баллов)	
5	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий (10 баллов)	
6	Представление материалов на официальный сайт РФ для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru (5 баллов)	
7	Наличие электронного документооборота с пенсионным фондом, налоговой инспекцией, отделом статистики с использованием сети Интернет – 1 балл (5 баллов)	
ИТОГО		
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА		

Ф.И.О. заместителя директора по АХЧ _____

№ критерия	Наименование критерия	Количество набранных баллов
1	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (4 балла)	
2	Своевременное и качественное предоставление отчётности (4 балла)	
3	Качественное ведение документации (4 балла)	
4	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий (2 балла)	
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) (4 балла)	
6	Представление материалов на официальный сайт ОУ по материально-технической базе, проведённых проверок и ревизий (2 балла)	
7	Наличие электронного документооборота с органами образования с использованием сети Интернет – (4 балла)	
ИТОГО		
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА		

**Лист эффективности (качества) работы водителя
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

ФИО _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Значение
1	Обеспечение исправного технического состояния автомашины (1 балл)	Отсутствие замечаний	
2	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров (2 балла)	Отсутствие замечаний	
3	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД, замечаний (2 балла)	Отсутствие замечаний	
ИТОГО			
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА			

**Лист эффективности (качества) работы
ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

ФИО _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Значение
1	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров (2 балла)	Отсутствие замечаний	
	Отсутствие замечаний (1 балл)	Отсутствие замечаний	
2	Своевременная сдача отчётности, подготовка рабочей документации (2 балла)	Отсутствие замечаний	
ИТОГО			
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА			

**Лист эффективности (качества) работы
сопровождающего школьных перевозок
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

ФИО _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Значение
1	Обеспечение безопасной перевозки детей (2 балла)	Отсутствие замечаний	
2	Отсутствие замечаний (1 балл)	Отсутствие замечаний	
3	Отсутствие травматизма детей в связи с несоблюдением правил поведения в ТС (2 балла)	Отсутствие замечаний	
ИТОГО			
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА			

**Лист эффективности (качества) работы учебно-вспомогательного персонала
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

№ критерия	Наименование критерия	Количество набранных баллов		
		Ф.И.О. библиотекаря	Ф.И.О. бухгалтера	Ф.И.О. заведующего канцелярией
1	Своевременное и качественное предоставление отчётности (3б)			
2	Качественное ведение документации (3б)			
3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий (3б)			
4	Наличие электронного документооборота с органами образования с использованием сети Интернет (3б)			
ИТОГО				
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА				

Лист эффективности (качества) работы обслуживающего персонала
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года

№ критерия	Наименование критерия	Количество набранных баллов			
		Ф.И.О. гардеробщика	Ф.И.О. слесаря-сантехника	Ф.И.О. электромонтёра	Ф.И.О. рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
		_____	_____	_____	_____
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН (1б)				
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (1б)				
3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий (2б)				
4	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников (2б)				
ИТОГО					
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА					

**Лист эффективности (качества) работы обслуживающего персонала
за период с сентября по декабрь (с января по август) 20__ года**

№ критерия	Наименование критерия	Количество набранных баллов				
		Ф.И.О. сторожа	Ф.И.О. сторожа	Ф.И.О. сторожа	Ф.И.О. вахтёра	Ф.И.О. вахтёра
1	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий (2б)					
2	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников (2б)					
ИТОГО						
ПОДПИСЬ РАБОТНИКА						

