

«Утверждаю»
И.о. Директоар ГБОУ
«27» декабря_2021г.
Приказ № 161-од

«Согласовано»
Управляющий совет ГБОУ
«27» декабря 2021г.
Протокол № 4

«Принято»
Общее собрание трудового коллектива
«24» декабря 2021г.
Протокол № 4

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы им.
В.С. Чекмасова с. Большое Микушкино

І ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Постановлениями Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений самарской области (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, 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 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.11.2020 N 949, от 14.07.2021 N 481, от 30.08.2021 N 629, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016 г)), приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» от 19 февраля 2009 года N 25-од (с изменениями на 29 декабря 2018 года)(в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од (кроме п.3,4), от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од), приказом министерства образования и науки самарской области «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» от 19 февраля 2009 года № 31-од(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 (кроме п.2)), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных

образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 626 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Уставом ГБОУ СОШ им. В.С. Чемасова с. Большое Микушкино, Коллективным договором.

1.2 Положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения (далее ГБОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования на повышение творческой активности и инициативы в решении поставленных перед коллективом

1.3 Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих стандартное выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4 Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5 Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ.

1.6 Положение содержит перечень критериев качества труда работников ГБОУ, разработанных администрацией ГБОУ.

1.7 Положение согласовывается с Управляющим советом ГБОУ СОШ, принимается решением общего собрания работников, утверждается приказом директора ОУ.

1.8 Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 настоящего Положения.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕМЫ.

2.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность и качество работы работников государственного общеобразовательного учреждения являются:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы (до 50%)

Снижение размера стимулирующих надбавок до 50% производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения и срока действия приказа.

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, случаев халатного отношения к своим должностным обязанностям.

При наличии зафиксированного нарушения надбавка снижается на 10% с момента установления.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения и срока действия приказа.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим Советом учреждения, с момента получения травмы воспитанником.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия.

2.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, установленные работникам средней общеобразовательной школы, исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку, внедрение, эффективную реализацию образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к ЕГЭ и ОГЭ – от 400 рублей и выше;
- за высокие результаты в подготовке учащихся к олимпиадам – от 400 рублей и выше;
- за высокие результаты в подготовке учащихся к ЕГЭ и ГИА – от 400 рублей и выше;
- за высокий уровень организации и проведения школьных, городских методических объединений – от 500 рублей и выше;
- за эффективную организацию и руководство воспитательной работы среди учащихся – от 1000 рублей и выше;
- за эффективную реализацию Программы развития школы и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ – от 1000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 1000 рублей и выше;
- за эффективную организацию и руководство научно-методической работой ОУ – от 1000 рублей и выше;

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

2.6.. Порядок выплаты единовременной премии

2.6.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- за высокое профессиональное мастерство;

- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей;
- за эффективность (качество) работы;
- по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- активное участие и высокие результаты учащихся и педагогов в олимпиадах, научно-практических конференциях, смотрах, конкурсах (городских, окружных, областных);
- высокий уровень организации и проведения мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения;
- качественное выполнение плана работы учреждения;
- реализацию приоритетных задач ОУ;
- организацию работы по подготовке, проведению ЕГЭ и ОГЭ;
- обеспечение работы учреждения в режиме развития (по программе развития ОУ);
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста;
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья учащихся;
- за эффективную организацию школьных методических объединений;
- укрепление материально-технической базы;
- за высокий уровень организации и проведения ремонтных работ;
- за высокий уровень организации и проведения школьных перевозок;
- подведение итогов года;
- высокий уровень организации и подготовки ОУ к новому учебному году;
- за многолетний и добросовестный труд и в связи юбилейной датой (50,55,60 лет, по распоряжению руководителя);
- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий или работ;
- качественное ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- разработку инновационных программ;
- за организацию работы особо значимых мероприятий;
- за высокий уровень организации и проведения мониторинга образовательной деятельности ОУ;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми и другими наградами.

2.6.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом руководителя Учреждения.

2.6.3. Премия максимальным размером не ограничивается.

2.7. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

2.7.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников.

2.7.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

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

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

2.7.3 Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Указанная надбавка руководителю структурного подразделения определяется руководителем Учреждения.

2.7.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании действующего законодательства.

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей в процентном выражении:

3.2.1. По средней общеобразовательной школе:

- стимулирующие выплаты руководителю – не более 3% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты работникам по результатам деятельности труда – не менее 50% от стимулирующей части ФОТ;
- надбавки и другие виды стимулирующих выплат – не более 47 % от стимулирующей части ФОТ.

3.2.2. По структурным подразделениям ГБОУ СОШ им. В.С. чекмасова с. Большое Микушкино, реализующему программу дошкольного образования:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения – не более 10% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты для педагогов, административно-хозяйственного персонала – производится в процентном соотношении согласно действующего законодательства по таблице критериев в разделе VI, п.6.4 , а именно по подпунктам:
 - Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии
 - Стимулирующие выплаты за выслугу лет

- Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие)
- Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми СП
- Стимулирующие выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

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

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

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ГБОУ один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-август, а по отдельным показателям по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно.

3.6. Приказом руководителя создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для проведения объективной внешней оценки результативности труда работника на основе оценочного листа. Результаты работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения.

3.7. Материалы самоанализа деятельности за год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в разделах IV, V, VI 1 раз в год.

3.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителю директора по УВР, административно- хозяйственный персонал – зам. директора по АХЧ, работники структурных подразделений (дошкольное образование) – руководителям структурных подразделений.

3.9. Зам. директора по УВР, зам по АХЧ, руководители структурных подразделений передают листы самоанализа комиссиям по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- составляют протокол, содержащий итоговое количество баллов по каждому работнику;

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ передают директору протоколы, содержащие итоговое количество баллов по каждому работнику. Сводная таблица результативности деятельности работников с указанием общего количества баллов по каждому работнику доводятся до сведения работников.

3.11. На основании итогового протокола руководитель издаёт приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам школы на следующий период.

3.12. Материалы по самоанализу деятельности работников за год предоставляются не позднее 20 сентября текущего года.

- 3.13. Установленные работникам стимулирующие доплаты, надбавки, премии исчисляются в рублях. Размер стимулирующих надбавок, доплат, премий устанавливается приказом руководителя ГБОУ.
- 3.14. Стоимость балла стимулирующей выплаты по критериям результативности деятельности рассчитывается 1 раз в год по следующей схеме:
- ДЛЯ общеобразовательной школы: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности, делится на общее количество баллов, набранных работниками по критериям за прошедший год;
 - ДЛЯ структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности, делится на общее количество баллов, набранных работниками по критериям за прошедший год;
 - стимулирующая часть ФОТ, отведенная на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности АХП, делится на общее количество баллов, набранных АХП по критериям за прошедший год;
 - утверждается приказом директора ОУ.
- 3.15. Стимулирующая надбавка рассчитывается по схеме:
- ДЛЯ структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования: количество баллов, набранных работником по конкретному разделу, умножается на стоимость балла по этому разделу и суммируется по всем разделам.
- 3.16. На основании итогового протокола руководитель издает приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам ГБОУ на следующий период.
- 3.17. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ устанавливаются МОиН Самарской области.
- 3.18. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.
- 3.19. Данное положение вступает в силу с 01.09.2022 года.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения СОШ им. В.С. Чекмасова с. Большое Микушкино.

4.1. Стимулирующие надбавки учителям устанавливаются за достижение критериев, определённых пунктом 4.2.

4.2. Перечень критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Кол-во баллов, поставленных педагогом	Кол-во баллов, поставленных рабочей группой
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: позитивная динамика или сохранение значения– 1 балл	Табель успеваемости, АСУ РСО		
1.2	Отсутствие или снижение числа обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету по итогам сравнения отчетных периодов- 1балл	Отчет АСУ РСО		
1.3	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету выше, чем в среднем по преподаваемому предмету и уровню образования в ОО: по одному предмету-1б, по 2 предметам-2 б, по 3 и более-3 б.	Отчет АСУ РСО		
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (без ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету-1б.	Протоколы ВПР и иных ВОП		
1.5	Результаты независимой оценки качества образования (РКР, ВПР, ДР) (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки-1б.	Протоколы РКР, ВПР, ДР и др.		
1.6	Доля выпускников, получивших на ОГЭ 4 и 5 составляет от 20 % до 30% - 1 балл; от 31 %	Справка, протоколы ОГЭ		

	до 50% - 2 балла; свыше 50% - 3 балла.	10			
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету-1 б		Протоколы экзаменов		
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету, составляет 100% - 1б.		Протоколы экзаменов		
1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету, составляет 100% - 1б.		Протоколы экзаменов		
1.10	Доля выпускников набравших на ЕГЭ от 50 до 69 баллов составляет от 10 % до 20% в, балл; от 21 % до 50% - 2 балла; свыше 51% - 3 балла.	- 1	Справка, протоколы ЕГЭ		
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя-1 б.		Справка		
1.12	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу-1 б.		Протоколы экзаменов		
1.13	Результативность обучающихся с ОВЗ, участвующих в конкурсах и соревнованиях: наличие учащихся, принявших участие-1балл, призеры и победители-+1балл		Сертификаты, грамоты		
1.14	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов-1 б.		Справка с КДН		
1.15	Доля обучающихся состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем,		Отчет АСУ РСО		
	выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования				

	на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%-1 балл			
1.16	Наличие публикаций работ (заметок) обучающихся в периодических изданиях-СМИ (при условии, что педагог являлся научным руководителем): на сайте школы-0,5 баллов, на районном уровне – 1 балл, на окружном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла, на Всероссийском уровне - 4 балла.	Фото СМИ		
1.17	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) – 1 балл	Табель посещаемости		
1.18	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому и гражданскому воспитанию (ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, отряд ЮИДД, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя – 1 балл	Справка по данным с сайтов		
1.19	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях по целевым проектам класса (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): Окружной +1балл Областной +2 балла Всероссийский +3 балла Участие - 1 балл	Грамоты, дипломы		
1.20	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику- 1 балл	Справка завуча		
1.21	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия (организация КТД, экскурсии) различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 балл	Мониторинг		
1.22	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО- 1 б	Отчет АСУ РСО		
1.23	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Журнал заявлений родителей		
	ИТОГО:			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в конференциях по предмету: на районном уровне – 2 балла; на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровне – 5 баллов.	Дипломы, грамоты		
	Наличие учащихся, принявших участие – 1 балл.			

2.2.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, входящих в обязательный перечень: на районном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на «зональном», всероссийском или международном уровне (онлайн-участие) – 4 б.. Наличие учащихся, принявших участие – 1 балл.	Дипломы, грамоты		
2.3	Наличие учащихся 4-11 классов, принявших участие в ВОШ на школьном уровне по предмету учителя выше 80 % - 1 балл	Протоколы		
2.4	Наличие учащихся 4-11 классов, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад на окружном уровне – 1 балл, на региональном уровне – 2 балла, на Всероссийском – 3 балла Наличие учащихся, принявших участие (кроме школьного) – 0,5 балла.	Протоколы, дипломы		
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты – 1 балл	Справка		
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills в качестве болельщика, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 балл	Скрины, фото		
2.7	Доля родителей, вовлеченных в организацию и проведение практико-ориентированных форм сопровождения профессионального самоопределения обучающихся класса составляет не менее 10 % - 1 балл	Скрины, фото		
2.8	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя – 1 балл	Скрины, фото		
2.9	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО – 1 балл	Данные сайта Справка СВУ		
	ИТОГО:			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня: окружная площадка – 1 балл, региональная – 2 балла	Приказ директора		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный	Справка завуча Скрин сайта		

	профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 балл				
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 1 балл	Справка завуча			
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся – 1 балл	Справка администратора, Мониторинг (РЭШ)			
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью – 1 балл	Скрин блога или Вэб-страницы, страницы учителя в ВК			
	ИТОГО:				

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением – 0, 5 баллов	Приказ директора			
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО: районный- 0, 5 баллов, окружной – 1 балл, региональный-2 балла	Сертификаты			
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта: муниципальный уровень 1 балл, уровень образовательного округа – 2 балла, региональный – 3 балла Распространения результатов использования гранта + 1 балл	Справка, копия документов			
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства: окружной + 1 балл, зональный +2 балла, региональный +3 балла, участие- 1 балл	Дипломы, грамоты, сертификаты			
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период – 1 балл	Ксерокопии публикаций			
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов – 1 балл	Удостоверения (копии)			
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1 балл	Дипломы, грамоты			
	ИТОГО:				

5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от	Мониторинг питания		
	общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл			
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса – 1 балл	Справка		
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов – 1 балл Наличие учащихся, получивших значки ГТО: бронза+1б, серебро +2б, золото +3б.	Копии удостоверений Скрины сайта		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся – 1 балл	Справка с О ГИБДД		
5.5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества: Победитель – 1 балл, призеры – 0, 5 баллов	Протокол конкурса, приказ директора, грамоты		
	Итого:			
	Всего:			

4.3. Критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера, бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской			

	Федерации			
1	Отсутствие замечаний к составлению ПФХД на очередной год	1		
2	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
4	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
5	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
6	Замечания со стороны проверяющих:			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	-отсутствие замечаний	1		
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
9	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	1		
10	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь , достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
11	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	1		
12	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	13		

4.4. Критерии оценки эффективности работы зам директора по АХЧ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на	1		
	санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории			
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
4	Высокий уровень организации и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
6	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения . И взаимодействие с обслуживающими организациями.	1		
7	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
8	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
9	Отсутствие замечаний по обеспечению технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
10	Высокий уровень организации проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
	Итого баллов:	10		

4.5. Критерии оценки эффективности работы секретаря

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудников, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
8	Участие в реализации программы развития школы	1		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	9		

4.6. Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала:

4.6.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент	само-оценка	оценка комиссии
		показателя		
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1		
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
6	Сохранность материалов, инструментов	1		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
8	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	8		

4.6.2. Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
	Итого баллов:	6		

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент	самооценка	оценка комиссии
		показателя		
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
4	Качественная уборка территории учреждения	1		
5	Сохранность инвентаря	1		
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
	Итого баллов:	6		

5.1. Стимулирующие выплаты бухгалтеру устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в п.5.3.1.

5.1.1. Критерии оценки эффективности работы бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2		
2	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	2		
3	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	2		
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	2		
5	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	2		
6	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	2		
7	Соблюдение графика внутреннего документооборота	2		
8	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	2		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	2		
	Итого баллов:	18		

5.2. Критерии оценки эффективности работы делопроизводителя

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудников, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		

5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
8	Участие в реализации программы развития школы	1		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	9		

5.3. Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала:

5.3.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	Периодический осмотр технического состояния здания, оборудования и механизмов	1		
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1		
3	Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	1		

3	Устранение неисправностей и повреждения по заявкам	1		
5	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1		
6	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	1		
	Итого баллов:	6		

5.3.2. Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	Проведение генеральных уборок	1		
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1		
3	Качественная уборка помещения	1		
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1		
5	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	1		
6	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	1		
	Итого баллов:	6		

5.3.3. Сторож

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Проведение обхода и осмотра здания и территории школы	1		
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2		
3	Добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий	2		
4	Отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников	1		

5	Итого баллов:	6		
---	---------------	---	--	--

V. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования.

6.1. Критерии оценки эффективности работы руководителя структурного подразделения

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения ФГТ государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по городу – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым структурным подразделением: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; 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 – 3 балла	3
Итого:		13

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 публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (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	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1

4.6	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
4.7	Деятельность учреждения 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
4.8	Участие руководителя структурного подразделения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
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 в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников 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	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического	1

	договора – 1 балл	
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		7
ВСЕГО:		57

6.2. Стимулирующие выплаты сотрудникам СП устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в п.6.4. по шкале:

6.3. Критерии оценки эффективности работы сотрудников СП

	Наименование критерия (количество определяется положением о распределении выплат)	Подтверждающий документ	Само-оценка (балл)	Оценка комиссии (балл)
I.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДОО: Частично соответствует – 1 б., Соответствует – 2 б., Осуществляется творческий (авторский) подход – 3 б.	Справка руководителя		
1.2	Доля родителей (законных представителей) от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75-79% – 1 б., 80-89% – 2 б., 90 % и более – 3 б.	Аналитическая справка по результатам анкетирования		
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, консультативной помощи, разнообразие способов коммуникации учителя-логопеда с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся: 55-60% – 1 б., 61-85% – 2 б., 85% и более – 3 б.	Аналитическая справка по результатам анкетирования		
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 б., - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 б.	Справка руководителя (по заключению ППк/ПМПк)		

1.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса, обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Есть жалобы – 0 б., Нет – 1 б.	Справка руководителя ДОО		
1.6	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей Да – 1 б., Нет – 0 б.	Справка руководителя		
1.7	Положительная динамика в освоении воспитанниками образовательных программ. Да – 1 б., нет – 0 б.	Аналитическая справка по результатам мониторинга		
1.8	Положительная динамика в развитии обучающихся с ТНР и сохранным интеллектом групп компенсирующей и комбинированной направленности по результатам коррекционно-развивающей работы на основании диагностики, проводимой членами ППк (учителем-логопедом), по разделам «Звукопроизношение», «Развитие фонематических процессов», «Развитие слоговой структуры слова», «Развитие лексического строя речи», «Развитие грамматического строя речи», «Развитие связной речи»: 20-39% – 1 б., 40-59% – 2 б., 60% и более – 3 б.	Аналитическая справка по результатам мониторинга		
1.9	Положительная динамика в развитии обучающихся с ЗПР, РАС, УО групп компенсирующей и комбинированной направленности по результатам коррекционно-развивающей работы на основании диагностики, проводимой членами ППк (учителем-логопедом), по разделам «Звукопроизношение», «Развитие фонематических процессов», «Развитие слоговой структуры слова», «Развитие лексического строя речи», «Развитие грамматического строя речи», «Развитие связной речи»: 10-19% – 1 б., 20-29% – 2 б., 30% и более – 3 б.	Аналитическая справка по результатам мониторинга		
Итого по блоку:				
II.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1	Результаты участия воспитанников (в том числе и воспитанников с ОВЗ) в окружных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник): Окружной уровень – 1 б., Региональный уровень – 2 б., Федеральный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
2.2	Результаты участия воспитанников (в том числе и воспитанников с ОВЗ) в движении «Будущие профессионалы 5+»: На первом (отборочном) этапе – 1 б., Во втором (очном) этапе – 2 б., Победа во втором (очном) этапе – 3 б.	Диплом, сертификат		
2.3	Результаты участия воспитанников (в том числе и воспитанников с ОВЗ) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, олимпиадах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образования (не учтенные в п. 2.1, 2.2 т.п.) (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 1 б., Региональный уровень – 2 б., Федеральный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
Итого по блоку:				
III.	Результативность использования современных технологий (в том числе цифровых технологий) и организационно-методической деятельности педагога в образовательном процессе			
3.1	Результат использования инновационных технологий (проектная деятельность, новые формы организации занятий и т. д.), создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР для участников образовательного процесса: Да – 1 б., нет – 0 б.	Аналитическая справка		

3.2	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Да – 1 б., Нет – 0 б.	Справка руководителя		
3.3	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: Обновляемый 1 раз в 2 недели – 1 б., Чаще 1 раза в 2 недели – 2 б.	Аналитическая справка, скриншот		
3.4	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППк): ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Приказ, свидетельство		
3.5	Повышение квалификации, прохождение курсов (до 36 ч. – 1 б., 36-72ч. – 2 б, свыше 72ч. -3б.)	свидетельство		
3.6	Результаты участия педагогов в очных конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) На муниципальном уровне - 0,5 б., На окружном уровне - 1 б., На региональном уровне - 2 б., Победители регионального или окружного уровня – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.7	Результаты участия педагогов в <u>дистанционных</u> конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) На муниципальном уровне - 0,5 б., На окружном уровне - 1 б., На региональном уровне - 2 б., Победители регионального или окружного уровня – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.8	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.9	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.10	Открытые занятия на семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) ОО, муниципалитет – 1 б., Окружной, региональный уровень – 2 б., РФ, международный уровень – 3 б.	Диплом, сертификат		
3.11	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне: 50-70% - 2 б., более 70% - 3 б.	Справка руководителя		
Итого по блоку:				
IV.	За сложность контингента, за посещаемость: педперсонал, помощники воспитателя, медсестра			
4.1	Организация занятий по подгруппам детей разного возраста Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя		
4.2	Наличие детей раннего возраста (с 1 года до 2 лет)	Справка		

	Да – 1 б., нет – 0 б.	руководителя		
4.3	Положительная динамика в коррекционной работе с детьми, имеющими отклонения в физическом и психическом развитии (дети-инвалиды) Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя		
4.4	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	Справка руководителя		
	Итого по блоку:			
V.	<i>За создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i>			
5.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. Есть замечания – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя		
5.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) Да – 1 б., нет – 0 б.	Справка руководителя		
5.3	Участие в благоустройстве территории и здания (баллы могут суммироваться): Работа на клумбах – 1 б.; косметические ремонты – 1 б.; уборка территории – 1 б.	Справка руководителя		
5.4	Участие вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в создании предметно-развивающей среды детского сада (баллы могут суммироваться): Оформление помещений детского сада – 1 б., Участие в утренниках, мероприятиях – 1 б., Подготовка к конкурсам, семинарам – 1 б.	Справка руководителя		
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: Есть замечания – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя		
5.6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников, отсутствие фактов травматизма среди воспитанников: Есть жалобы и предписания – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя		
5.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: Есть нарушения – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя		
5.8	Отсутствие нарушение требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: Есть нарушения – 0 б., нет – 1 б.	Справка руководителя		
5.9	Расширение зоны обслуживания: Замена отсутствовавшего работника – 1 б., Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке – 1 б., Участие в ликвидации внештатных ситуаций – 1 б.	Справка руководителя		
	Итого по блоку:			