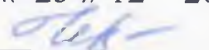
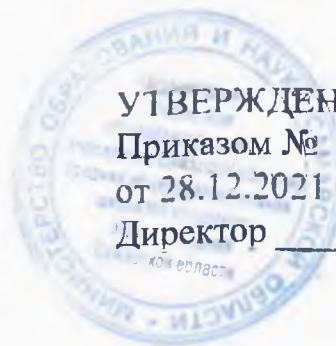



Согласовано
Председатель
профсоюзного
комитета ГБОУ СОШ №6
« 25 » 12 2021 г.
 Н.В. Черепанова



УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 208-од
от 28.12.2021
Директор  Н.Н. Ивкова

ПРИНЯТ
на собрании трудового коллектива
Протокол № 11 от «24» 12 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы №6 городского округа Отрадный Самарской области**

г.о. Отрадный

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №6 г.о. Отрадный, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

1. Трудовым Кодексом РФ.

2. Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

3. Постановлением 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 учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в редакции постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011г № 119, от 26.05.2011г № 204, от 12.10.2011г № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015 №917, от 06.10.2016 №578, от 20.12.2016 №773, от 01.02.2017 №62, от 02.02.2018 №57, от 06.03.2019 №121, от 16.04.2019 №237, от 11.12.2019 №913, от 16.07.2020 №494, от 30.11.2020 №949).

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

5. Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485, от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013г. № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 №62, от 15.01.2018 №9, от 19.12.2019 №959, от 05.02.2021 №51, от 10.06.2021 №390).

6. Приказом МОНСО от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (структура Положения о стимулирующих выплатах).

7. Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

8. Приказом 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» (с изменениями, внесенными приказами министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013г № 3-од, от 28.06.2013г № 281-од, от 04.09.2014г № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од, от 03.07.2017г № 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од, от 14.12.2020 №555-од).

9. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями, внесенными приказами министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014г. № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од).

10. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (с изменениями и дополнениями на 14.02.2018) Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.

11. Уставом ГБОУ СОШ №6 г.о. Отрадный.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы сотрудника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения.

1.5. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регламентирующим порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организацией школы, утверждается директором школы.

1.7. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.6. настоящего Положения.

1.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования и воспитания.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования и воспитания;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей;
- развития творческой активности и инициативы;
- сохранения здоровья обучающихся и воспитанников.

2.3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества труда работника

2.4. В соответствии с действующей системой оплаты труда работников зарплата формируется из следующих частей:

базовой (обеспечивает гарантированную заработную плату, размер которой зафиксирован);

компенсационной - квалификация педагога; проверка тетрадей, вредные условия труда, ответственность за кабинет и тд.

стимулирующей (размер которой может изменяться с определенной периодичностью): надбавки, разовые премии, балльная система.

Надбавка — дополнительное вознаграждение сверх тарифа (оклада), стимулирующее улучшение преимущественно качественных показателей труда.

Разовая премия — материальное поощрение работников за особые достижения в труде. Каждая составляющая формируется отдельно и регулируется постановлениями Правительства РФ и региональных властей. «Стимулирующие» выплачиваются из фонда оплаты труда (ФОТ).

2.5. Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на след

- объективность - сумма выплаты стимулирующего характера должна быть основана на справедливой оценке результатов работы организации и каждого ее сотрудника,
- предсказуемость - каждый сотрудник должен знать, сколько он может получить денег за свой труд, система формирования выплат должна быть понятной и доступной,
- своевременность - поощрение должно быть выдано сразу после достижения определенного результата,
- прозрачность - система формирования и начисления поощрительных мер должна быть понятна каждому работнику.

3. Условия и основания назначения стимулирующих выплат работникам школы и их отмены.

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма в урочной и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- работа без жалоб и замечаний;
- результаты материалов самоанализа деятельности работников;
- ходатайства заместителей директора, главного бухгалтера – для

работников бухгалтерии и заведующего хозяйством – для обслуживающего персонала (в соответствии с видами ежемесячных стимулирующих выплат).

3.3. Для регистрации листов самоанализа ответственный работник, назначенный приказом директора школы, оформляет журнал регистрации входящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается, заверяется подписью директора и печатью школы. Данный журнал находится на ответственном хранении у ответственного работника, назначенного приказом директора школы.

3.4. Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника до окончания срока действия надбавки, доплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, и производится на основании приказа директора учреждения с указанием причин снижения.

3.5. Условиями 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 работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, с момента получения травмы учащимся;

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования комиссией;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, с момента назначения.

3.6. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Отраденским управлением министерства образования и науки Самарской области с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя школы и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

3.7. Состав комиссии выбирается работниками учреждения на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда в

ГБОУ СОШ №6 г.о. Отрадный.

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда: не менее 21% - на стимулирование АХП, до 3% - на стимулирование директора школы, до 6% - на стимулирование заместителей директора, не более 70% - на стимулирование педагогических работников (для школы). При этом фонд школы, делится на две части:

- не менее 50% направляется на выплату стимулирующих премий по итогам учебного года предшествующего премиального периода;

- не более 50% направляется на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение будущего премиального периода.

4.2. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора школы дважды в год: в сентябре за период работы с января по август, в январе за период работы с сентября по декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.3. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, процентах и баллах. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ и количества общих баллов. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла по учреждению необходимо оставшийся фонд стимулирующей части оплаты труда (за вычетом доли премии) разделить на общее количество баллов по учреждению.

4.4. Это показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

4.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии;
- иные выплаты.

4.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в среднюю заработную плату работников.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам школы назначаются 2 раза в год (сентябрь и январь) и выплачиваются ежемесячно, а директору и заместителям директора - один раз в год на основании Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

5. Порядок установления надбавок (доплат)

5.1. Надбавка (доплата) является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные и количественные показатели труда конкретного работника.

5.2. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику

индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности или на основе ходатайства заместителей директора, главного бухгалтера – для работников бухгалтерии и заведующего хозяйством – для обслуживающего персонала.

5.3. Стимулирующие надбавки (доплаты) назначаются каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа их деятельности, которые заполняются в соответствии с утверждёнными критериями согласно Приложению №1 и приложению №2 к настоящему Положению.

5.4. Материалы по самоанализу деятельности за предыдущий период представляются работниками в комиссию по распределению по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в следующие сроки:

до 15 сентября включительно (за период работы с января по август), до 15 января включительно (за период работы с сентября по декабрь). В состав комиссии могут входить:

- заместители директора;
- руководители методических предметных объединений школы;
- председатель профсоюзного комитета;
- члены Совета школы;
- другие сотрудники учреждения.

5.5. На заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводится анализ соответствия материалов самоанализа работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации:

- комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов деятельности работников в течение 3 дней;
- согласовывает с заместителями директора и заведующим хозяйством достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- члены комиссии должны индивидуально ознакомить каждого работника с набранным количеством баллов, объясняя снижение или повышение баллов собственной профессиональной деятельности, под роспись. Работник на листе самооценки ставит свою подпись о согласовании;
- произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии;
- директор школы представляет в Совет школы обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников по критериям в виде свода не позднее 19 сентября и 19 января для рассмотрения;
- Совет школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в течение одного дня;
- приказы по стимулирующим выплатам издаются до 21 сентября включительно и 21 января включительно соответственно по итогам решения комиссии по распределению стимулирующего фонда и на основании

предложений Совета школы.

5.6. В протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда указывается:

- наименование школы;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- подписи председателя и членов комиссии.

5.7. В случае несогласия работника с оценкой комиссией его профессиональной деятельности комиссия обязана повторно рассмотреть материалы самоанализа. Основанием для повторного рассмотрения материалов самоанализа работника может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Не согласие работников с результатами оценки комиссией по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного несогласия работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней. 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. Оценочные листы вступают в силу после утверждения их комиссией.

6. Порядок установления разовых премий

6.1. Приказом директора школы могут выплачиваться разовые премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Разовая премия - материальное поощрение работников за особые достижения в труде. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Основанием для премирования является служебная записка или ходатайство заместителя директора, заведующего хозяйством и других ответственных сотрудников.

6.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда вправе премировать работников школы согласно положения о премировании.

6.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директором школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в

процентах от заработной платы или в абсолютных величинах.

6.4. Разовые премии выплачиваются за интенсивность и напряженность в работе с 1 дня трудоустройства, выраженное в достижении высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- расширение круга должностных обязанностей (курирование проектов различной направленности, курирование предметов, ведение школьного сайта, ведение электронной формы отчетности и другое);
- сопровождение одаренных детей;
- высокий уровень организации научно-методической и экспериментальной работы;
- по итогам готовности к новому учебному году;
- премия по итогам работы за определенный период времени и другое.

6.5. Размер премии определяется директором и фиксируется в приказе.

6.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии средств из фонда оплаты труда.

7. Создание и работа специальной комиссии.

7.1. В состав комиссии могут быть выбраны любые работники организации, обладающие необходимым образованием, квалификацией, знаниями и навыками для решения тех или иных вопросов.

7.2. Среди членов комиссии выбирается председатель, заместитель председателя, секретарь. Председатель комиссии несет ответственность за проведение всех необходимых мероприятий, а также составление сопутствующей им документации.

7.3. Число членов Комиссии, включая председателя, заместителей, секретаря, должно быть нечетным и не менее 5 - 7 человек.

7.4. Число членов комиссии на заседании не должно быть меньше числа, установленного приказом руководителя. Если кто-то из членов комиссии не может присутствовать на заседании по уважительной причине, то необходимо определить ему замену. Об этом издается дополнительный приказ руководителем организации.

7.7. Сроки работы комиссии: 1 год.

7.8. В каждом структурном подразделении дошкольного и дополнительного образования право создать специальную комиссию по распределению стимулирующего фонда предоставляется руководителю структурного подразделения.

7.9. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

8.4. Выплаты материальной помощи педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам определяется директором школы и оформляется приказом.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю структурного подразделения определяется директором школы и оформляется приказом.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Измеритель	Показатель	Баллы	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	выписка из отчётов в АСУ РСО	Положительная динамика Сохранение значения	1 0,5	
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	выписка из отчётов в АСУ РСО	Отсутствие Снижение	2 1	
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	выписка из отчётов в АСУ РСО	Соответствует Выше среднего	1 2	
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам);	Данные фис око, выписка	75% и выше Для учителей начальных классов: По одному предмету По двум предметам По трем и более	1 1 2 3	
1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Протоколы ОГЭ	На уровне округа Выше	1 2	
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Протоколы ОГЭ	75% и выше	3	
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету, составляет	Протоколы ЕГЭ	96-99% 100%	16 26	
1.8.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем.	Протоколы ЕГЭ	100%	16	
1.9.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Протоколы ЕГЭ	1 человек	26	

	по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя				
1.10	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»	Протоколы ЕГЭ	На уровне округа Выше округа	26 56	
1.11	доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году по своему предмету (в 4 классе):	Данные фис око, выписка	50-70% - 1 балл; 70- 80% - 2 балла	26	
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Протоколы, справки	Отсутствие Снижение Постановка	1 0,5 -2	
1.13	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных классным руководителем, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций, и/или иные формы занятости в каникулярный период включительно.	АСУ РСО	100%	26	
1.14	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно- патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Приказ, отчет о проделанной работе за период	От 25-40%	16	
1.15	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Заявка, наградной материал	городской	26	
			Окружной	36	
			Областной	46	
1.16	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. 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	Заявка, наградной материал	От 70% до 95%	4 6	
1.17.	1. Участие в конкурсах школьного уровня	заявка, наградной материал	От 30%	0,5	
	2. Призер конкурсов школьного уровня			1	
	3. Участие в конкурсах городского уровня			1	
	4. Призер конкурсов городского уровня		От 35%	2	
	5. Участие в конкурсах окружного уровня			2	
	6. Призер конкурсов окружного уровня			3	
	7. Участие в конкурсах областного уровня			3	

	8. Призер конкурсов областного уровня		От 10%	4				
	9. Участие в конкурсах российского уровня			5				
	10. Призер конкурсов российского уровня			6				
1.18	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	заявка, наградной материал	От 5-20%	2				
1.19	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	жалоба	Отсутствие	1				
			имеется	-1				
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения								
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	списки, наградной материал	за каждого ученика					
				1. Участие в школьной конференции	1			
				2. Победители школьной конференции	2			
				3. Участие в городской конференции	2			
				4. Победитель городской конференции	3			
				5. Участие в окружной конференции	3			
				6. Победитель окружной конференции	4			
				7. Участие в областной конференции	4			
				8. Призер областной конференции	5			
				9. Участие во всероссийской конференции	6			
				10. Призер всероссийской конференции	10			
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):	списки приказ по ОУ		Индивидуальные, командные результаты				
						- Участие (очно):	1	
						-победитель на уровне школы	2	
						-победитель на уровне города	3	
						-победитель на уровне округа	4	

	-победитель на уровне области			5	
	-участие во Всероссийских конкурсах (Белая ладья, Золотая шайба, Кожаный мяч и т.д.)			4	
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Протокол. отчет	100%	2	
			86% -95%	1	
			80%-85%	0.5	
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Протокол олимпиады	За каждого ученика		
	школьного этапа			0,5	
	Городского этапа			1	
	окружного этапа			3	
	призеров областного этапа			4	
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	Заявка. сертификат	За каждого ученика	4	
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	отчет о проделанной работе за период (скриншот)	40-50%	3	
			30-40%	2	
			20-30%	1	
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	наградной материал	за каждого ученика	3	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся;	протоколы	За каждый протокол за отчетный период	1	
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	Протоколы Сервисных платформ	20-40%	1	
			40-60%	2	
			60-80%	3	
			80-100%	4	

3.3	внесение учителем 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Протоколы АСУ РСО	100%	3	
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	Справка администратора, наставника	использование	3	
3.5.	По результатам мониторинга по ФГ: увеличение учащихся к продолжению образования:	мониторинг	- 3,4 уровня - (за каждого ученика); - 5,6 уровня - (за каждого ученика)	3 5	
3.6	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в неделю ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие		2	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Участие педагога в работе экспертных, рабочих, творческих групп и в качестве члена жюри	распоряжение приказ	Российский	5	
			Областной	4	
			Окружной	3	
			Школьный	1	
4.2.	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	Протокол участия		2	
4.3.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Протокол участия	Российский	4	
			Область	3	
			Округ	2	
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	заявка наградной материал		Заочная/ очная	
				0/0,5	
				0/1	
				0,5/1	
				1/2	

	5. Участие в конкурсах окружного уровня			1/2	
	6. Призер конкурсов окружного уровня			1,5/3	
	7. Участие в конкурсах областного уровня			1,5/3	
	8. Призер конкурсов областного уровня			2/4	
	9. Участие в конкурсах российского уровня			2/5	
	10. Призер конкурсов российского уровня			3/10	
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 отчётный период.	Копия публикаций	уровень Российский Областной Окружной городской (отд. Статья в газету о событиях в школе)	4 3 2 2	
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:	Заявка. наградной материал		1	
	1. Наличие разработанной программы становления молодого специалиста;	Наличие утвержденной программы	Программа на одного специалиста	3	
	2. Наличие методических продуктов у наставляемого, представленных в педагогическом сообществе (имеется свободный доступ к их использованию);		Школьный уровень Окружной уровень Региональный уровень	0,56 16 1,56	
	3. Результативность участия наставляемого в очных конкурсах профессионального мастерства;		Победитель/призер на уровне ОО Участник на уровне округа Призер, победитель на уровне округа Участник на уровне области Призер, победитель на уровне области Участник на уровне федерации	16 1,56 16 36 56 56	

			Призер, победитель на уровне федерации	106	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	табель	80-85% 86% и более	1 2	
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса (1 раз в полгода)	Акт		1	
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	Знаки ГТО	За каждого ученика	1	
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Протокол		1	
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. в т.ч кабинетах Точка Роста	Результат участия		2	

1.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора по УВР школы, старший методист

№	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл		1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла		3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл		1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла		2
1.5.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		2
1.6.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла		2
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла		2
1.8.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		2
1.9.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла		2

1.10	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балла		2
1.11	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла		2
1.13	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла		2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл		1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл		1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл		1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл за каждого ученика		1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно- практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла		3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла		2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла		2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл; положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)		2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)		3

1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл		1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла		2
Итого			44
2.	Эффективность воспитательной работы		
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл		1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (<i>подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИНСО</i>)		1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл		1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона- 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)		1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)		1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно- патриотического отряда - 1 балл		1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла		1

2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла		2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл		1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл		1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла		2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл		1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79% - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл		1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл		1
Итого:			17
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла оценивается по наивысшему уровню)		1,5

3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла		2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)		1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1
Итого:			5,5
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл		1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: В качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)		1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл		1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями(профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1

4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1
Итого:			5
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла		3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 б.		1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл		1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла		2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла		2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл		2
Итого:			13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл		1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл		1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла		1,5

6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл		1
Итого:			4,5
7	Эффективность использования и развития ресурсного		
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл		1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла		2
7.4	Результативность участия учителей 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– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла		3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла		2
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла		2
Итого:			11
ВСЕГО:			100

30 – 40,5 баллов – 0,25 %; 41 – 50,5 баллов – 0,5 %;

51 – 60,5 баллов – 1 %; 61 – 69,5 баллов – 1,5 %; 70 баллов и более – 2 % от стимулирующего фонда.

% от СЧ ФОТ устанавливаются в соответствии с количеством набранных и утвержденных баллов на 1 год.

1.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) ПЕДАГОГА- ПСИХОЛОГА

№ п/п	Критерии	Измеритель	Показатель	Баллы	Шкала оценивания
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	отчет	Положительная динамика	1	
1.2	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	отчет о проделанной работе	Наличие	1	
1.3	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	отчет о проделанной работе	Доля положительно разрешенных конфликтов	1	
1.4	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Заявка, наградной материал	Школьный Городской Окружной Областной	1 2 3 4	
1.5	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	распоряжение приказ	Школьный Городской Окружной Областной	1 2 3 4	
1.6	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Журнал регистрации	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5 2	

1.7	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Журнал регистрации	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5 2	
1.8	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Журнал регистрации	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 1,5 2	
1.9	Работа в ШППк	Протоколы		1	
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Копия публикаций	Российский Областной Городской (отд. Статья в газету о событиях в школе)	3 2 2	
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Наличие		2	
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер)	заявка наградной материал		заочная	очная
1.	Участие в конкурсах школьного уровня				0,5
2.	Призер конкурсов школьного уровня				1
3.	Участие в конкурсах районного уровня			0,5	1
4.	Призер конкурсов районного уровня			1	2
5.	Участие в конкурсах окружного уровня			1	2
6.	Призер конкурсов окружного уровня			1,5	3
7.	Участие в конкурсах областного уровня			1,5	3
8.	Призер конкурсов областного уровня			2	4

	9.Участие в конкурсах российского уровня			2	5
	10. Призер конкурсов российского уровня			3	10
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	заявка наградной материал		заочная	очная
	1. Участие в конкурсах школьного уровня				0,5
	2. Призер конкурсов школьного уровня				1
	3. Участие в конкурсах районного уровня			0,5	1
	4. Призер конкурсов районного уровня			1	2
	5. Участие в конкурсах окружного уровня			1	2
	6. Призер конкурсов окружного уровня			1,5	3
	7. Участие в конкурсах областного уровня			1,5	3
	8. Призер конкурсов областного уровня			2	4
	9.Участие в конкурсах российского уровня			2	5
	10. Призер конкурсов российского уровня			3	10
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО	заявка наградной материал		1	
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	заявка наградной материал		заочная	очная
	1. Участие в конкурсах школьного уровня				0,5
	2. Призер конкурсов школьного уровня				1
	3. Участие в конкурсах районного уровня			0,5	1
	4. Призер конкурсов районного уровня			1	2
	5. Участие в конкурсах окружного уровня			1	2
	6. Призер конкурсов окружного уровня			1,5	3
	7. Участие в конкурсах областного уровня			1,5	3
	8. Призер конкурсов областного уровня			2	4
	9.Участие в конкурсах российского уровня			2	5
	10. Призер конкурсов российского уровня			3	10

3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно- методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Рекомендации, пособия, материалы		1	
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Заявка. наградной материал		1	
4. Исполнительская дисциплина					
4.1	Ведение и своевременная сдача документации			1	

1.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) библиотекаря

№ п/п	Критерии	Измеритель	Показатель	Баллы	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	1.1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	отчет	до 45%; свыше 45%;	1 2	
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	отчет о проделанной работе	- до 20 посещений; - - свыше 20 посещений	1	
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	отчет о проделанной работе	- 12 книговыдач; - свыше 12 книговыдач	1	
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	отчет о проделанной работе	- от 10 до 12 книговыдач; - свыше 12 книговыдач	1	
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	отчет о проделанной работе	до 75% от общего количества обучающихся;	1	
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	отчет о проделанной работе	до 20% от общего количества обучающихся;	1	

1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период		Отсутствие	1	
2. 2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	2.1. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек; свыше 3-х человек	уровень	участие	
				заочное	очное
			Российский Областной Окружной Городской(отд. Статья в газету о событиях в школе)	1 1 1	5 4 3 3
3. 3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок; - свыше 10-разработок		1 2	
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да/нет		1	
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО	заявка наградной материал		1	

3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	заявка наградной материал		заочная	очная
	1. Участие в конкурсах школьного уровня				0,5
	2. Призер конкурсов школьного уровня				1
	3. Участие в конкурсах районного уровня			0,5	1
	4. Призер конкурсов районного уровня			1	2
	5. Участие в конкурсах окружного уровня			1	2
	6. Призер конкурсов окружного уровня			1,5	3
	7. Участие в конкурсах областного уровня			1,5	3
	8. Призер конкурсов областного уровня			2	4
	9. Участие в конкурсах российского уровня			2	5
10. Призер конкурсов российского уровня	3	10			
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Рекомендации, пособия, материалы		1	
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Заявка. наградной материал		1	
4. 4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Заявка	Школьный Окружной Областной	1 2 3	
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Заявка	Школьный Окружной Областной	1 2 3	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 6 г.о.Отрадный Самарской области

п/п	Наименование должности	Показатели	Максимальный балл	Баллы по оценке сотрудников	Баллы по оценке комиссии	Примечание
1	<i>Завхоз</i>	качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ;	1 балл			
		эффективность использования материально-технической базы ОУ;	1 балл			
		подготовка помещений к новому учебному году;	3 балла			
		Высокое качество и своевременность в организации ремонтных и профилактических работ;	2 балла			
		Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	1 балл			
		отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
		Организация работы по экономии электроэнергии и воды.	1 балл			
		Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	1 балл			
		За работу в общественных комиссиях (совет по питанию; комиссия материального стимулирования и т.п.)	1 балл			
		Своевременное и качественное участие в общественной жизни ГБОУ СОШ № 6	2 балла			
		обеспечение выполнения требования пожарной безопасности и	2 балла			

		электробезопасности				
2.	Уборщик служебных помещений	обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН;	2 балла			
		подготовка помещений к новому учебному году;	3 балла			
		за качественное обеспечение сохранности имущества;	1 балл			
		отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
		Качество ежедневной уборки помещений	1 балл			
		Участие в генеральных уборках школы	2 балла			
		Подготовка помещений к экзаменам.	1 балл			
3.	Гардеробщик (вахтер)	за качественное обеспечение сохранности имущества;	1 балл			
		Качественное ведение журнала учета посетителей обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ;	1 балл			
		подготовка помещений к новому учебному году;	3 балла			
		отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
		Качественное ведение журнала выдачи ключей, их наличие на момент передачи и сохранность ключей	1 балл			
4.	Рабочий по ОЗ	подготовка помещений к новому учебному году;	2 балла			
		за качественное обеспечение сохранности имущества;	1 балл			
		отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
		Обеспечение исправного состояния, безаварийной и надежной работы	2 балла			

		обслуживаемых систем				
		Изучение работы систем, выявление преждевременного износа и принятие мер по их устранению	2 балла			
		Выполнение простых и среднесложных работ, выполнение стенов из ДПС, ремонт изделий из ДПС	2 балла			
5.	<i>Дворник</i>	проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.;	3 балла			
		подготовка школьной территории к новому учебному году;	2 балла			
		содержание территории ГБОУ СОШ № 6 в соответствии с СанПин на основании результатов внутреннего контроля;	1 балл			
		отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
6	<i>Специалист по кадрам</i>	отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
		Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	2 балла			
		Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	1 балл			
		Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся	2 балла			
		Работа с Центром занятости населения для подбора кадров	1 балл			
		Оформление больничных листов работников	1 балл			
		Оформление пенсионных страховых свидетельств обучающихся	2 балла			
		Наличие в учреждении стенов с 34	1 балл			

		информацией о правах и обязанностях граждан, о действующем законодательстве и другой информации.				
		Эффективное взаимодействие между отделами, структурными подразделениями учреждения	1 балл			
8	<i>Сторож</i>	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электроснабжения, теплоснабжения и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу);	2 балла			
		Совмещение обязанностей (помощь дворнику в уборке территории от мусора и уборка снега с крыльца здания, полив цветов, помощь в проведении текущего ремонта здания);	2 балла			
		Участие по благоустройству территории школы, в субботниках, общественных работах;	2 балла			
		Своевременный и качественный обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтёра	1 балл			
9	<i>Специалист по охране труда</i>	Организация системы работы по охране труда и технике безопасности в учреждении и СП;	1 балл			
		за ведение документации по ГО и ЧС	2 балла			
		отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	1 балл			
		Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам.	1 балл			
		Своевременная и качественная подготовка информации по запросам; качественное	1 балл			

		составление отчётных форм				
		Оказание помощи при организации воспитательных мероприятий на тему гражданской безопасности и жизни.	1 балл			
		1 балл				
		Участие в ремонте школы в каникулярное время	2 балла			
	Водитель автобуса	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	1 балл			
		Своевременное выявление недостатков у автотранспорта и принятие мер для их устранения	3 балла			
		Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	3 балла			
		Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	1 балл			
		Отсутствие замечаний и предписаний со стороны сотрудников ГАИ	2 балла			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, контрактному управляющему.

пп	Критерии	Максимальный балл	Баллы (по оценке сотрудника)	Баллы (по оценке комиссии)	Примечание
1	Сдача в срок отчетности бухгалтерской документации в отдел статистики, финансовое управление, администрации	1 балл			

2	Качественное составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового отчета	3 балла			
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	2 балла			
4	Качественная работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата), проведение подготовительной работы документов на котировку, конкурсы.	2 балла			
5	Освоение и использование новых методов в работе	2 балла			
6	Отсутствие (замечаний) требований по данным бухгалтерского учета для составления отчетности со стороны: - налогового органа - пенсионного фонда - вышестоящих органов - сторонних организаций	1 балл			
7	Своевременное и качественное проведение инвентаризации в установленные сроки: - инвентаризация основных средств учреждения - инвентаризация денежных средств учреждения	1 балл			
8	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2 балла			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога – организатора, воспитателя (сопровождающего)

Педагог - организатор	Привлечение к участию в работе с детьми представителей общественных организаций	1		
	Мероприятия на повышение имиджа школы	1-3		
	Спланирована и организована система массовой воспитательной работы, направленная на поддержку социально значимых и творческих инициатив обучающихся на уровне	школа	1	
		район	2	
округ		2		

		область	3
	Участие детей в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений	1-3 школа 1 район 2 округ 2 область 3	
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.		1
	Наличие изменений в жизни ОУ, внедренных ученическими органами самоуправления Участвует в инновационной, деятельности на уровне выше ОО.		1
Воспитатель (сопровождающий)	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями. Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними. Активное участие в общественных мероприятиях Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей Отсутствие травматизма		2 2 1 2 3

Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – хозяйственному, обслуживающему персоналу структурных подразделений, реализующих образовательные программы дошкольного образования

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – хозяйственного, обслуживающего персонала и иным работникам структурных подразделений ГБОУ СОШ №6 г.о. Отрадный, реализующих программы дошкольного образования (далее по тексту СП) за фактически отработанное время.

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении количества и качества труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, поощрения особо ценных и опытных работников.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников СП, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников, согласовывается с Управляющим советом, утверждается приказом директором ГБОУ.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

39

2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за эффективность (качество) работы (по критериям оценивания). Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда не допускается.
- выплаты за выслугу лет (стаж работы);
- выплаты и премии по приказу директора ГБОУ;

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП.

3.1. На основании Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 (с учетом изменений и дополнений на 15.01.2018г) по дошкольному образованию «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 общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного

воспитанника за счет средств областного бюджета» для работников структурных подразделений ФОТ составляет: в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования:

базовая часть - 71,7%,

стимулирующая часть - 28,3 % от ФОТ СП;

в части осуществления присмотра и ухода:

базовая часть — 76,8%

стимулирующая часть — 23,2% от ФОТ СП.

3.2. Экономия по фонду оплаты труда СП направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда СП.

4.1. Право инициативы по применению мер материального и морального стимулирования предоставляется Управляющему совету ГБОУ и комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы, созданной в каждом структурном подразделении.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяются между категориями работников следующим образом:

1. руководитель структурного подразделения, директору школы не более 10%;
2. административно- хозяйственный и прочий персонал не более 55%
3. педагогические работники не менее 35%

4.2. Стимулирующие выплаты по критериям оценки эффективности работы сотрудников СП распределяются следующим образом:

1. на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
2. на 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;
3. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми СП направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
4. на выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.
5. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер выплаты рассчитывается по основной должности сотрудника пропорционально занятости. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам

должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (младшие воспитатели) в следующих размерах:

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

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в СП суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СП права на получение этой надбавки.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом набранных баллов по критериям, позволяющим оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда.

4.2. На выплаты руководителю структурного подразделения за эффективность (качество) работы по критериям и по приказу директора направляется до 8 % , директору ГБОУ 2% от стимулирующего фонда оплаты труда СП.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю структурного подразделения устанавливаются с учетом набранных баллов по критериям, позволяющим оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). Лист эффективности труда заполняется руководителем СП один раз в год по итогам предшествующего календарного года до 20 декабря.

4.4. Размер стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения определяется Отраденским управлением министерства образования и науки Самарской области. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя СП и средней заработной платы работников соответствующего СП, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год устанавливается в кратности не более 4-х (Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2014г. №79).

5. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

41

5.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в СП, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
 - своевременное предоставление работниками подтверждающих материалов по показателям листов оценивания;

5.2. Работникам, не соответствующим условию «стаж работы в должности не менее 6 месяцев», руководитель СП вправе определить выплаты стимулирующего характера (выплаты за сложность и напряжённость работы; премии за выполнение особо важных или срочных поручений, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; (иные поощрительные выплаты), что закрепляется приказом директора ГБОУ.

6. Порядок создания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

6.1. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ (далее Комиссия) создается:

- по приказу руководителя СП;
- выбирается работниками учреждения на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем СП.

6.2. В состав Комиссии включаются сотрудники СП из числа педагогического, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, обладающие необходимым образованием, квалификацией, знаниями и навыками для решения тех или иных вопросов.

6.3. Для эффективности работы Комиссии, среди ее членов выбирается председатель, заместитель председателя и секретарь, которые несут ответственность за проведение всех необходимых мероприятий, а также составление сопутствующей им документации.

6.4. Число членов Комиссии, включая председателя, заместителей, секретаря, составляет нечетное число, но не менее 5 - 7 человек, в зависимости от количества сотрудников структурного подразделения.

6.5. На основании данного Положения и протокола общего собрания трудового коллектива, руководителем СП издается приказ о создании комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

6.6. В приказе о создании Комиссии указывается:

- номер приказа;
- место и дата его составления;
- наименование организации, в которой он создается;
- обоснование (цель создания комиссии, причины);
- ссылка на основание;
- список членов Комиссии, их должности и обязанности;
- период работы комиссии;
- ее функции и задачи;
- ответственные за его выполнение лица;

42

6.7. Если кто-то из членов Комиссии не может присутствовать на заседании по уважительной причине, то определяется его замена. Об этом издается дополнительный приказ руководителем СП.

6.8. Заседания комиссии проходят ежеквартально по итогам предшествующего квартала.

6.9. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ рассматривает листы оценивания деятельности работников СП в течение пяти дней и определяет:

- количество баллов по каждому критерию, согласовывает общую сумму баллов по каждому разделу в листах самоанализа;
- период действия этих выплат, список работников, получающих данные выплаты;
- стоимость одного балла на определенный период по представленным

данным бухгалтерии.

6.10. Сроки работы комиссии: 1 год.

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

1. Путем деления суммы средств, направляемых на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии на общее количество баллов, набранное воспитателями и иными педагогическими работниками по данному направлению.

2. Путем деления суммы средств, направляемых на 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 на общее количество баллов набранное воспитателями, помощниками воспитателя и иными педагогическими работниками по данному направлению;

3. Путем деления суммы средств, направляемых на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми на общее количество баллов, набранное воспитателями, помощниками воспитателя по данному направлению.

4. Путем деления суммы средств, направляемых на выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников на общее количество баллов, набранное работниками по данному направлению.

6.11. Решения, принятые Комиссией, оформляются протоколом, на основании которого издается приказ о начислении стимулирующих выплат.

6.12. Протокол Комиссии включает в себя следующую информацию:

- информация о председателе (ФИО и должность);
- перечень присутствующих членов комиссии с указанием д/з ФИО и должностей;
- повестка заседания;
- в разделе «Слушали» указываются ФИО и должности выступавших, основные тезисы их выступлений, о фонде к распределению, стоимости одного балла, размерах выплат конкретным работникам, результаты их работы, достижение ключевых показателей эффективности и т.д.;
- в разделе «Выступили» приводятся тезисы других участников заседания, которые посчитали необходимым высказать своё мнение, также с указанием ФИО и должностей;
- в разделе «Решили» описываются результаты заседания Комиссии;
- информация о количестве проголосовавших «за», «против» и воздержавшихся.

6.13. Протокол подписывается председателем, а также всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.14. Председатель Комиссии направляет протокол в Управляющий совет ГБОУ СОШ №6 до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом (1 раз в квартал).

6.15. Материалы отчетности заседания комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ (листы оценивания, протоколы комиссии) хранятся в СП в течение трех лет, в соответствии с правилами организации государственного архивного дела в Российской Федерации.

7. Порядок и сроки представления информации о показателях деятельности работников для установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

7.1. Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал и иные работники предоставляют лист самоанализа деятельности в соответствии с критериями оценки деятельности в комиссию по распределению стимулирующего фонда 1 раз в квартал 20 числа третьего месяца квартала.

7.2. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам СП выплачиваются ежемесячно, за фактически отработанные дни.

7.3. В январе стимулирующие выплаты рассчитываются по итогам работы в 4-ом квартале предыдущего года.

7.4. В случае досрочного (до окончания срока действия последнего приказа о назначении выплат стимулирующего характера) увольнения работника, оставшаяся сумма стимулирующих выплат причитающихся сотруднику суммируется и выплачивается при расчете единовременно.

7.5. В случае увольнения работника до даты заседания комиссии, работники предоставляют лист самоанализа деятельности в соответствии с критериями оценки деятельности в комиссию по распределению стимулирующего фонда. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ рассматривает листы самоанализа деятельности работников досрочно. В данном случае стоимость одного балла соответствует стоимости балла предыдущего периода. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в день увольнения.

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – хозяйственного персонала и иных работников СП.

8.1. Работникам СП может быть выплачена премия, за счет средств, высвободившихся в результате экономии базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда СП.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и иных работников СП являются:

- Активное, своевременное и качественное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей по итогам работы за месяц, квартал, год.
- За внедрение новых программ и разработок для работы с детьми с ОВЗ.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

- Высокое качество проведения значимых мероприятий различного уровня (научно-методического, социокультурного, а также выставок, смотров, конкурсов, фестивалей, семинаров);
- За выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение аварий, качественное выполнение административно-хозяйственных поручений).
- Юбилейные даты сотрудников.
- Знаменательные даты по календарю.

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам СП, либо отдельным работникам при наличии средств в денежном или процентном выражении.

8.4. Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал и иные работники СП могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и иных работников СП определяется директором по согласованию с руководителем структурного подразделения и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования руководителя структурного подразделения определяется директором школы.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам СП может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

- смерть близких родственников (родителей, супруга, ⁴⁵(супруги), детей).

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

9.4. Выплаты материальной помощи педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам СП определяется директором школы на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и оформляется приказом.

9.5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю структурного подразделения определяется директором школы и оформляется приказом.

10. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

10.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- случаи травматизма детей во время образовательной деятельности и вне ее, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника, отмеченные в отчетный период;

- дисциплинарные взыскания, полученные за отчетный период.

10.2. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин. Выплаты прекращаются сроком на 6 месяцев.

10.3. Любой сотрудник вправе ознакомиться с оценкой (снижение/повышение) своей профессиональной деятельности, а при несогласии может всегда подать апелляцию.

10.4. Листы оценивания рассматривается только при наличии подтверждающих документов, которые собираются в портфолио с приложением всех копий.

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

воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

(наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт
1.	Применение инновационных педагогических технологий									
1.1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг									
1.1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	частично соответствует– 1 балл ; соответствует– 2 балла ; - соответствует требованиям осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла . <i>Подтверждением является аналитическая справка педагога, заверенная старшим</i>								

		<i>воспитателем.</i>								
1.1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% от общего числа родителей – 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более – 5 баллов. <i>(Подтверждением является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем)</i> <i>*Примечание: если проводилось анкетирование в рамках подготовки педагога к аттестации с целью установления квалификационной категории, её результаты могут быть оценены в данном разделе.</i>								
1.1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на	Наличие позитивной динамики у: 20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла; 60% и более – 3								

	основе результатов ППК, ПМПК)	балла <i>Только для педагогов, работающих с детьми с ОВЗ:</i>								
1.1.4	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Не менее 70% - 2 балла								
1.1.5	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей (конструкторской)	Наличие условий – 1 балл; Систематическое обновление и эффективное применение предметно-пространственной среды группы в данном направлении – 2 балла; <i>(Подтверждением</i>								

		<i>является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем)</i>								
1.2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения									
1.2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	- участие – 1 балл ; - призер – 2 балла; - победа - 3 балла (баллы могут суммироваться) (оценивается при наличии подтверждающих документов)								
1.2.2	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	- участие в первом (отборочном) этапе: – 2 балла ; - участие во втором (очном) этапе - 4 балла ; - победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.								

1.2.3	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами органов управления образованием (не учтенные в п. 1.2.1, 1.2.2) (в зависимости от уровня)</p> <p><i>(оценивается при наличии подтверждающих документов, в т.ч. копии утвержденного Положения о конкурсе)</i></p>	<p>Участие воспитанников Уровень СП: – от 1 до 5 участников – 0,5 балла, более 5 участников – 1 балл; Муниципальный, окружной уровни: от 1 до 5 участников – 1 балл, более 5 участников – 1,5 балла; Региональный, всероссийский, международный уровни: от 1 до 5 участников – 1,5 балла; более 5 участников – 2 балла.</p> <p>Победы уровень СП – 1 балл; -муниципальный, окружной уровни – 2 балла; -региональный, всероссийский, международный уровни – 3 балла, <i>(баллы за различные</i></p>								
-------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

		<i>конкурсы могут суммироваться)</i>								
1.3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе									
1.3	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Да-1 балл нет – 0 <i>(Оценивается только при наличии подтверждающих документов).</i>								
1.4	Результативность организационно-методической деятельности педагога									
1.4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) <i>(оценивается при наличии</i>	на уровне образовательного округа - 1 балл ; -руководство академией, творческими группами – 2 балла ; -на уровне региона - 3 балла ; -на уровне РФ – 5 баллов <i>(Подтверждением является аналитическая справка педагога с указанием формы</i>								

	<i>подтверждающих документов)</i>	<i>активного участия, разработанных материалов, технологий и т.д., заверенная старшим воспитателем).</i>								
1.4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие педагога уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; -уровни региональный, всероссийский, международный – 2 балла ; Победа педагога -уровни муниципальный и окружной – 2 балла ; -уровни региональный, всероссийский, международный – 3 балла .								
1.4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника	- отсутствуют – 0 баллов; - 1-2 студента - 2 балла ; - 3 и более студентов- 4 балла . <i>(оценивается при наличии подтверждающих</i>								

	практической подготовки студента)	документов)								
1.4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	уровень структурного подразделения – 1 балл ; -уровни муниципальный и окружной – 2 балла ; -уровни региональный, всероссийский – 3 балла .								
1.4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (баллы за разные темы выступлений суммируются)	уровни муниципальный и окружной – 1 балл , -уровень региональный – 2 балла -уровни всероссийский, международный – 3 балла . <i>(подтверждающий документ о выступлении).</i>								
1.4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) <i>(оценивается при наличии</i>	Уровень СП – 0,5 балла ; Муниципальный, окружной уровни – 1 балл ; Региональный, всероссийский,								

	<i>подтверждающих документов)</i>	международный уровни– 2 балла; <i>(баллы могут суммироваться)</i>								
1.4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 72 часов за год – 2 балла. <i>(оценивается 1 раз в год при наличии подтверждающих документов)</i>								
1.4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог									
	Наличие и реализация разработанной программы становление молодого специалиста	Утверждена и реализуется программа на одного специалиста – 3 балла								
	Наличие методических продуктов у наставляемого, представленных в педагогическом сообществе (имеется свободный доступ к их использованию)	уровень структурного подразделения – 0,5 балла; -уровни муниципального и окружной – 1 балл; -уровни								

		региональный, всероссийский – 1,5 балла.								
	Результативность наставляемого в очных конкурсах профессионального мастерства	Победитель / призер на уровне структурного подразделения (школьном уровне) - 1 балл ; Участник на муниципальном и окружном уровнях 1 балл ; Победитель / призер на муниципальном и окружном уровнях 1,5 балла ; Участник на уровне области – 3 балла ; Победитель / призер на уровне области – 5 баллов ; Участник на всероссийском уровне – 5 баллов								
1.5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей									
1.5.1	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным	5%-10% - 2 бала ; 11%-19% - 3 балла ; свыше 20% - 5 баллов <i>(оценивается 1 раз в год при наличии</i>								
				56						

	регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) Только для воспитателей старшей и подготовительной групп	<i>подтверждающих документов)</i>								
1.5.2	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья Только для инструктора по физической культуре	- 1% - 2 балла ; - 2% - 3 балла ; - 3% и выше - 5 баллов <i>(оценивается 1 раз в год при наличии подтверждающих документов, в.ч. распечатки https://www.gto.ru)</i>								
	Итого баллов по разделу:									
2	Обеспечение высокой посещаемости									
2.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат)	стабильно низкий; снижение на 1% - 0,5 балла ; снижение на 2% - 1 балл ; снижение на 3% и выше – 1,5 балла								
2.2	Посещаемость воспитанниками группы	до 70% - 0; выше 70% - 3 балла								

	белее годов рождения), интегрированные									
2	Итого баллов по разделу:									
	Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:									
	С результатами ознакомлена:									
	Председатель комиссии:									
	Члены комиссии:									

Листы оценивания рассматривается только при наличии подтверждающих документов, которые собираются в портфолио с приложением копий всех подтверждающих документов.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

 (наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт
1.	Применение инновационных педагогических технологий									
1.1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг									
1.1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода: сентябрь, январь, май): Учителя-логопеда дошкольной образовательной									

<p>(обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» <i>(Подтверждением является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем)</i> Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» <i>(Подтверждением</i></p>	<p>обучающихся – 1 балл; 40%-59% от числа – 2 балла. 60% и более – 3 балла</p> <p>10%-19% от числа обучающихся– 1 балл; 20%-29% от числа обучающихся; – 2 балла 30% и более от числа обучающихся 3 балла</p>								
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<i>является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем)</i>									
1.1.2	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»</p> <p>по разделу «сенсорное развитие»</p> <p>по разделу «познавательное развитие»</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие»</p> <p><i>(Подтверждением является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем)</i></p>	<p><i>20%-39% от числа обучающихся – 1 балл;</i></p> <p><i>40%-59% от числа – 2 балла.</i></p> <p><i>60% и более – 3 балла</i></p>								
1.1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью,	Участие воспитанников в Уровень СП:								

	<p>подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <p><i>(оценивается при наличии подтверждающих документов, в т.ч. копии утвержденного Положения о конкурсе)</i></p>	<p>– от 1 до 5 участников – 0,5 балла, более 5 участников – 1 балл;</p> <p>Муниципальный, окружной уровни: от 1 до 5 участников – 1 балл, более 5 участников – 1,5 балла;</p> <p>Региональный, всероссийский , международный уровни: от 1 до 5 участников – 1,5 балла;</p> <p>более 5 участников – 2 балла.</p> <p>Победы уровень СП – 1 балл;</p> <p>- муниципальный, окружной уровни – 2 балла;</p> <p>- региональный, всероссийский</p>								
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

		международный уровни – 3 балла , (баллы за <u>различные</u> конкурсы могут суммироваться)								
1.1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших: – качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся; – качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся; – разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (Подтверждением является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем). *Примечание: если	55-60% - 1 балл ; 61-75% - 2 балла ; 76-85%; - 3 балла ; свыше 85% - 5 баллов (по результатам собственного мониторинга (опроса), проводимого 1 раз в год в мае)								

	<i>проводилось анкетирование в рамках подготовки педагога к аттестации с целью установления квалификационной категории, её результаты могут быть оценены в данном разделе.</i>									
1.1.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл								
1.2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе									
1.2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да- 1 балл нет – 0 <i>(Оценивается только при наличии подтверждающих документов).</i>								
1.3	Результативность организационно-методической деятельности педагога									
1.3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат,	Участие педагога уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; -уровни региональный,								

	призер, победитель (в зависимости от уровня)	всероссийский, международный – 2 балла ; <u>Победа педагога</u> -уровни муниципальный и окружной – 2 балла ; -уровни региональный, всероссийский, международный – 3 балла.								
1.3.2	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 72 часов за год – 2 балла. <i>(оценивается 1 раз в год при наличии подтверждающи х документов)</i>								
1.3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	уровень СП - 0,5 баллов ; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл , -уровни региональный, всероссийский – 3 балла.								
1.3.4	Результативность участия специалиста	на уровне образовательного								

	<p>в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p>	<p>округа - 1 балл; -руководство академией, творческими группами – 2 балла; -на уровне региона - 3 балла; -на уровне РФ – 5 баллов <i>(Подтверждение м является аналитическая справка педагога с указанием формы активного участия, разработанных материалов, технологий и т.д., заверенная старшим воспитателем или руководителем СП).</i></p>								
1.3.5	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных</p>	<p>уровень структурного подразделения – 0,5 балла; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл; - региональный – 2 балла,</p>								

	мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	всероссийский – 3 балла. <i>(оценивается при наличии документов, подтверждающих выступление)</i> (баллы за разные темы выступлений могут суммироваться)								
1.3.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; - региональный – 2 балла , всероссийский – 3 балла. <i>(оценивается при наличии документов, подтверждающих выступление)</i> (баллы за разные темы выступлений могут суммироваться)								
1.3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной	На уровне структурного подразделения создание (своевременная								

	<p>общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	<p>актуализация) и реализация – 1 балл; - реализация прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению на уровне муниципальном и окружном – 3 балла; - реализация прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению на региональном и, всероссийском уровнях – 5 баллов.</p>								
1.3.8	Достижение наставляемым									

<p>требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>									
<p>Наличие и реализация разработанной программы становление молодого специалиста</p>	<p>Утверждена и реализуется программа на одного специалиста – 3 балла</p>								
<p>Наличие методических продуктов у наставляемого, представленных в педагогическом сообществе (имеется свободный доступ к их использованию)</p>	<p>уровень структурного подразделения – 0,5 балла; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл; -уровни региональный, всероссийский – 1,5 балла.</p>								
<p>Результативность наставляемого в очных конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Победитель / призер на уровне структурного подразделения (школьном уровне) - 1 балл; Участник на муниципальном и</p>								

		<p>окружном уровнях 1 балл; Победитель / призер на муниципальном и окружном уровнях 1,5 балла; Участник на уровне области – 3 балла; Победитель / призер на уровне области – 5 баллов; Участник на всероссийском уровне – 5 баллов</p>								
Итого баллов по разделу										
2.	Сложность контингента									
2.1	Сложность контингента воспитанников: Наличие в одной группе детей с разными нарушениями по нозологрии (ОНР, ФФНР, ЗПР)	3 балла								
	Итого баллов по разделу:									
	Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:									
	С результатами									

	ознакомлена:						
	Председатель комиссии:						
	Члены комиссии:						

Листы оценивания рассматривается только при наличии подтверждающих документов, которые собираются в портфолио с приложением копий всех подтверждающих документов.

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

(наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт
1.	Применение инновационных педагогических технологий									
1.1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг									
1.1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% -1 балл 40%-59% - 2 балла; 60% и более – 3 балла								
1.1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный	наличие положительного результата за отчетный период – 3 балла <i>(Подтверждением является аналитическая</i>								

	период; наличие положительного результата за отчетный период	<i>справка педагога, заверенная старшим воспитателем или руководителем)</i>								
1.1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого- педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	уровень СП - 0,5 баллов ; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл , -уровни региональный, всероссийский – 3 балла .								
1.1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	на уровне образовательного округа - 1 балл ; -руководство академией, творческими группами – 2 балла ; -на уровне региона - 3 балла ; -на уровне РФ – 5 баллов <i>(Подтверждением является аналитическая справка педагога с указанием формы активного участия, разработанных материалов, технологий и т.д., заверенная старшим</i>								

		<i>воспитателем).</i>								
1.1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1 балл 61-75% - 2 балла ; 76-85% - 3 балла Свыше 85% - 4 балла <i>(по результатам собственного мониторинга (опроса) оценивается 1 раз за учебный год)</i>								
1.1.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся <i>(Подтверждением является аналитическая справка педагога, заверенная старшим воспитателем).</i> <i>*Примечание: если проводилось анкетирование в рамках подготовки педагога к аттестации с целью установления квалификационной категории, её результаты могут быть оценены в данном разделе.</i>	51-60% - 1 балл 61-75% - 2 балла ; 76-85% - 3 балла Свыше 85% - 5 балла <i>(по результатам собственного мониторинга (опроса) оценивается 1 раз за учебный год)</i>								
1.2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе									
1.2.1	Наличие публикаций, печатных работ в	уровень структурного подразделения – 1								

	<p>периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) <i>(баллы за публикации на различных уровнях могут суммироваться только за разные темы).</i></p>	<p>балл; -уровни муниципальный и окружной – 2 балла; -уровни региональный, всероссийский – 3 балла. <i>(Оценивается только при наличии подтверждающих документов).</i></p>								
1.2.1	<p>Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p>	<p>Да-1 балл нет – 0</p> <p><i>(Оценивается только при наличии подтверждающих документов).</i></p>								
1.3	Результативность организационно методической деятельности педагога									
1.3.1.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) <i>(оценивается при наличии</i></p>	<p>Участие педагога уровни муниципальный и окружной – 1 балл; -уровни региональный, всероссийский, международный – 2 балла; Победа педагога</p>								

	<i>подтверждающих документов, в т.ч. копии утвержденного Положения о конкурсе)</i>	-уровни муниципальный и окружной – 2 балла ; -уровни региональный, всероссийский, международный – 3 балла.								
1.3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) <i>(оценивается при наличии подтверждающих документов, в т.ч. копии утвержденного Положения о конкурсе)</i>	Участие педагога уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; -уровни региональный, всероссийский, международный – 2 балла ; Победа педагога -уровни муниципальный и окружной – 2 балла ; -уровни региональный, всероссийский, международный – 3 балла.								
1.3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой	уровень структурного подразделения – 0,5 балла ; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; - региональный – 2 балла , всероссийский – 3 балла. <i>(оценивается при</i>								

	ОО, (в зависимости от уровня)	<i>наличии документов, подтверждающих выступление)</i>								
1.3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	-уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; - региональный – 2 балла , всероссийский – 3 балла . <i>(оценивается при наличии документов, подтверждающих выступление)</i>								
1.3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	На уровне структурного подразделения создание (своевременная актуализация) и реализация – 1 балл ; - реализация прошедшей экспертизы и рекомендованной к применению на уровне муниципальном и окружном – 2 балла ; - реализация прошедшей экспертизы и рекомендованной к применению на региональном и,								

		всероссийском уровнях – 5 баллов.								
1.3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На уровне структурного подразделения создание (своевременная актуализация) и реализация – 1 балл; - реализация прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению на уровне муниципальном и окружном – 2 балла; - реализация прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению на региональном и, всероссийском уровнях – 5 баллов.								
1.3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации;	На уровне структурного подразделения – 1 балл; -на уровне муниципальном и окружном – 2 балла; -на региональном и, всероссийском уровнях – 3 балла.								

	методическое пособие									
1.3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог									
	Наличие и реализация разработанной программы становление молодого специалиста	Утверждена и реализуется программа на одного специалиста – 3 балла								
	Наличие методических продуктов у наставляемого, представленных в педагогическом сообществе (имеется свободный доступ к их использованию)	уровень структурного подразделения – 0,5 балла ; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; -уровни региональный, всероссийский – 1,5 балла.								
	Результативность наставляемого в очных конкурсах профессионального мастерства	Победитель / призер на уровне структурного подразделения (школьном уровне) - 1 балл ; Участник на муниципальном и окружном уровнях 1 балл ;								

		Победитель / призер на муниципальном и окружном уровнях 1,5 балла ; Участник на уровне области – 3 балла ; Победитель / призер на уровне области – 5 баллов ; Участник на всероссийском уровне – 5 баллов								
1.3.9	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 72 часов за год – 2 балла . <i>(оценивается 1 раз в год при наличии подтверждающих документов)</i>								
Итого баллов по разделу										
2.	Сложность контингента									
2.1	Сложность контингента воспитанников: Наличие в одной группе детей с разными нарушениями по нозологии (ОНР, ФФНР, ЗПР)	3 балла								
	Итого баллов по разделу:									
	Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:									
	С результатами									

	ознакомлена:						
	Председатель комиссии:						
	Члены комиссии:						

Листы оценивания рассматривается только при наличии подтверждающих документов, которые собираются в портфолио с приложением копий всех подтверждающих документов.

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

(наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий

№	Критерии оценивания	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт
1	Применение инновационных педагогических технологий									
1.1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг									
1.1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	отсутствие - 1 балл;								
1.2.	Результативность организационно – методической деятельности педагога									
1.2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)-	на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов								
1.2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	уровень муниципальный и окружной – 1 балл; уровень региональный – 2 балла; всероссийский, международный – 3 балла.								

1.2.3.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не меньше 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33% - 2 балла								
1.2.4.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно – воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне структурного подразделения создание (своевременная актуализация) и реализация – 1 балл; - реализация прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению на уровне муниципального и окружном – 3 балла; - реализация прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению на региональном и, всероссийском уровнях – 5 баллов.								
1.2.5.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	- на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне региона - 3 балла; - на уровне РФ – 5 баллов								

		(баллы могут суммироваться)								
1.2.6.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	уровень СП – 1 балл ; уровни муниципальный и окружной – 2 балла ; уровни региональный, всероссийский – 3 балла (указать наименование издания, дату публикации, приложить копии публикаций) <i>(баллы за различные темы могут суммироваться)</i>								
1.2.7.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	уровень муниципальный и окружной – 1 балл , уровень региональный, всероссийский, международный – 2 балла . <u>Победа</u> уровень муниципальный и окружной – 2 балла , уровень региональный, всероссийский, международный – 3 балла .								
1.2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	наличие- 3 балла								
1.2.9	Наличие на сайте образовательной	- взаимодействие								

	организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультации, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):	между всеми участниками образовательных отношений - 1 баллов ; - наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы суммируются)								
1.2.10	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:	75%-79% от общего числа родителей – 2 балла ; 80%-89% - 3 балла ; 90% и более - 5 баллов (1 раз в год)								
1.2.11	Координирование и контроль за организацией по наставничеству над молодыми специалистами и дуальному обучению студентов ДО	<u>Наставничество:</u> 1-2 молодых специалиста – 1балл , 3-4 молодых специалиста – 2 балла , 5 и более – 3 балла . <u>Дуальное обучение:</u> 1 -3 студента – 2 балла , 4 и более – 3 балла (баллы могут суммироваться)								
1.2.12	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог									
	Наличие и реализация	Утверждена и								

	разработанной программы становление молодого специалиста	реализуется программа на одного специалиста – 3 балла								
	Наличие методических продуктов у наставляемого, представленных в педагогическом сообществе (имеется свободный доступ к их использованию)	уровень структурного подразделения – 0,5 балла ; -уровни муниципальный и окружной – 1 балл ; -уровни региональный, всероссийский – 1,5 балла .								
	Результативность наставляемого в очных конкурсах профессионального мастерства	Победитель / призер на уровне структурного подразделения (школьном уровне) - 1 балл ; Участник на муниципальном и окружном уровнях 1 балл ; Победитель / призер на муниципальном и окружном уровнях 1,5 балла ; Участник на уровне области – 3 балла ; Победитель / призер на уровне области – 5 баллов ; Участник на всероссийском уровне – 5 баллов								
	ИТОГО:									

Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:					
С результатами ознакомлена:					
Председатель комиссии:					
Члены комиссии:					

Листы оценивания рассматривается только при наличии подтверждающих документов, которые собираются в портфолио с приложением всех копий.

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

Бухгалтера _____

(наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	Эксперт
<i>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i>										
1	Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов								
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству работы со стороны других работников по вопросу выполнения должностных обязанностей бухгалтера	-5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
4	Качественное освоение и использование новых методов в работе.	5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
5	Качественное осуществление мероприятий внутреннего контроля на разных участках учета	10 баллов наличие замечаний- 0 баллов		90						

6	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
7	Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению учредителя и (или) непосредственного руководителя	5 баллов								
	ИТОГО по разделу:									
	Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:									
	С результатами ознакомлена:									
	Председатель комиссии:									
	Члены комиссии:									

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников дошкольного образовательного учреждения

(наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	Эксперт
<i>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i>										
1.	Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение в сравнении с предыдущим отчетным периодом) - 5 баллов приведение в негодность – 0 баллов								
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	Отсутствие - 5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
3.	Создание условий для сохранения здоровья и качества воспитания воспитанников <i>(подтверждение в письменной форме)</i>	5 баллов При наличии подтверждающей справки								
ИТОГО:										
Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:										

С результатами ознакомлен (а):					
Председатель комиссии:					
Члены комиссии:					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **Заведующего хозяйством**

_____ (наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	Эксперт
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников										
1.	За эффективную экономию энерго-водо-тепло ресурсов (в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	Экономия по сравнению с предыдущим отчетным периодом) - 5 баллов за перерасход ресурсов – 0 баллов								
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	Отсутствие - 5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
3.	Создание условий для сохранения здоровья и качества воспитания воспитанников (подтверждение в письменной форме)	5 баллов При наличии подтверждающей справки								
ИТОГО:										
Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:										
С результатами				94						

ознакомлена:					
Председатель комиссии:					
Члены комиссии:					

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

(наименование структурного подразделения)

ФИО _____

Наличие должностных взысканий

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания	1 квартал		2 квартал		3 квартал		4 квартал	
			самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	эксперт	самооценка	Эксперт
Сложность контингента воспитанников										
1.	Сложность контингента воспитанников: Группы для детей до трех лет. разновозрастные (2 и более годов рождения). интегрированные ИТОГО по разделу:	группы детей до 3х лет – 3 балла -разновозрастные группы – 2 балла -интегрированные группы – 2 балла								
Обеспечение высокой посещаемости воспитанников										
2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат) ИТОГО по разделу:	до 70% - 0; выше70% - 3 балла								
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников										
3.	Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Уменьшение в сравнении с предыдущим отчетным периодом) - 5 баллов приведение в								

		негодность – 0 баллов								
4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству работы ИТОГО по разделу:	Отсутствие - 5 баллов наличие замечаний- 0 баллов								
	Дата сдачи листа самооценки, подпись сотрудника:									
	С результатами ознакомлена:									
	Председатель комиссии:									
	Члены комиссии:									

Положение

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – хозяйственному, обслуживающему персоналу структурных подразделений, реализующих образовательные программы дополнительного образования

Утверждены новые положения оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников образовательных организаций Самарской области. Приказы МОНСО от 19.02.2009 № 28-од и от 19.02.2009 № 29-од признаются утратившими силу!! Внесены изменения в постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 и от 29.10.2020 № 845. В целях реализации постановления Правительства Самарской области на основании Устава учреждения разработано распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии:

1.1. Со следующими нормативными документами:

- Приказ МОНСО от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (структура Положения о стимулирующих выплатах),
 - Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 (с учетом изменений и дополнений на 15.01.2018) Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.
 - Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (с изменениями и дополнениями на 14.02.2018) Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.
- 98
- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 (с изменениями).
 - Приказ МОНСО от 20.12.2016 № 408 - од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,
 - Приказ министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»,

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,
- Письмо МОНСО от 17.09.2021 № МО/1252-ТУ,
- Постановление Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Приказ МОНСО от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Перечень новых критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области,
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования и воспитания.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования и воспитания;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей;
- развития творческой активности и инициативы;
- сохранения здоровья обучающихся.

2.3. В соответствии с действующей системой оплаты труда работников зарплата формируется из следующих частей:

базовой (обеспечивает гарантированную заработную плату, размер которой зафиксирован);

компенсационной - квалификация педагога; проверка тетрадей, вредные условия труда, ответственность за кабинет и тд.

стимулирующей (размер которой может изменяться с определенной периодичностью): надбавки, разовые премии, балльная система.

Надбавка — дополнительное вознаграждение сверх тарифа (оклада), стимулирующее улучшение преимущественно качественных показателей труда.

Разовая премия — материальное поощрение работников за особые достижения в труде. Каждая составляющая формируется отдельно и регулируется постановлениями Правительства РФ и региональных властей. «Стимулирующие» выплачиваются из фонда оплаты труда (ФОТ).

3. Основания для назначения стимулирующих выплат.

3.1. Основаниями для назначения стимулирующих выплат работникам являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма детей на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Право инициативы по применению мер материального и морального стимулирования предоставляется комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы, созданной в учреждении.

3.3. Состав комиссии выбирается работниками учреждения на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя.

4. Создание и работа специальной комиссии.

4.1. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат ЦДОД входят:

- старший методист;
- методист;
- заведующий хозяйством;
- председатель профкома;
- педагог дополнительного образования

4.2. В состав комиссии могут быть выбраны любые работники ЦДОД, обладающие необходимым образованием, квалификацией, знаниями и навыками для решения тех или иных вопросов.

4.3. Среди членов комиссии выбирается председатель и секретарь. Председатель комиссии несет ответственность за проведение всех необходимых мероприятий, а также составление сопутствующей им документации.

4.4. Число членов Комиссии, включая председателя, и секретаря, должно быть нечетным и не менее 5 человек.

4.5. Число членов комиссии на заседании не должно быть меньше числа, установленного приказом руководителя. Если кто-то из членов комиссии не может присутствовать на заседании по уважительной причине, то необходимо определить ему замену. Об этом издается дополнительный приказ руководителем организации.

4.6. Сроки работы комиссии: 1 год.

5. Критерии и показатели эффективности труда работников образовательного учреждения.

5.1. Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал и иные работники предоставляют «Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)» в комиссию по распределению стимулирующего фонда 1 раз в квартал 20 числа третьего месяца квартала.

5.2. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ рассматривает «Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)» в течение пяти дней, прописывает:

- количество набранных баллов по каждому виду критериев каждому работнику, сдавшему «Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)»;

- дату заседания Комиссии;

- подписи всех членов Комиссии, с расшифровкой;

- период действия этих выплат, список работников, получающих данные выплаты;

- стоимость одного балла.

5.3. Любой сотрудник вправе ознакомиться с оценкой (снижение/повышение) своей профессиональной деятельности, а при несогласии может всегда подать апелляцию.

5.4. Решения, принятые комиссией, оформляются протоколом, на основании которого в последующем выпускается приказ о начислении стимулирующих выплат.

5.5. В протоколе должна присутствовать следующая информация:

- информация о председателе (ФИО и должность);

- перечень присутствующих членов комиссии с указанием из ФИО и должностей.
- повестка заседания;
- в разделе «Слушали» указываются: ФИО и должности выступавших, (кратко излагаются основные тезисы выступлений, которые должны отражать информацию о фонде к распределению, стоимости одного балла, размерах выплат конкретным работникам, результаты их работы, достижение ключевых показателей эффективности и т.д.);
- в разделе «Выступили» приводятся тезисы других участников заседания, которые посчитали необходимым высказать своё мнение, также с указанием ФИО и должностей. В данном разделе протокола фиксируются выступления членов комиссии, которые не согласны с распределением набранных баллов (уменьшение или увеличение);
- в разделе «Решили» приводится описание результатов заседания, об окончательном размере заработанных баллов, информация о количестве проголосовавших «за», «против» и воздержавшихся.

5.6. Решение комиссии оформляется Протоколом. Протокол подписывается председателем, а также всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.7. Заседания комиссии проходят ежеквартально по итогам предшествующего квартала. Получившаяся сумма стимулирующих выплат делится на три последующих месяца и выплачивается ежемесячно в следующем квартале.

5.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), протоколы хранятся в соответствии с правилами

организации государственного архивного дела в Российской Федерации в течение 3-х лет после окончания отчетного года, в котором (за который) они составлены.

5.8. В случае досрочного (до окончания срока действия последнего приказа о назначении выплат стимулирующего характера) увольнения работника, оставшаяся сумма стимулирующих выплат причитающихся сотруднику суммируется и выплачивается при расчете единовременно.

5.9. В случае увольнения работника до даты заседания комиссии, работники предоставляют Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)» в соответствии с критериями оценки деятельности в комиссию по распределению стимулирующего фонда. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ рассматривает листы самоанализа деятельности работников досрочно. В данном случае стоимость одного балла соответствует стоимости балла предыдущего периода. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в день увольнения.

5.10. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)» рассматривается только при наличии подтверждающих документов, которые собираются в портфолио с приложением всех копий.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

Ф.И.О. _____ За период _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 1 балл 75%-79% - 2 балла 80% и более – 3 балла		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балл		
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	3 балла за каждую новую разработанную программу		
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования	2 балла		

	адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ			
1.5.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла		
1.6.	Эффективность организации воспитательной деятельности (участие детского объединения в мероприятиях, проведение мероприятий обучающимися)	- участие в мероприятии ОУ – 1 балл - участие в мероприятии вне учреждения – 3 балла - организация и проведение мероприятия в ОУ – 3 баллов - организация и проведение мероприятия вне учреждения – 5 баллов		
1.7.	Охват контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами, реализуемыми педагогом дополнительного образования	- до 50 чел. – 1 балл - 50-100 чел. – 2 балла - 101-150 чел. – 3 балла - 151-200 чел. – 4 балла - свыше 200 чел. – 5 баллов		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	городской, окружной: до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла 10%-15% - 3 балла свыше 15% - 4 балла региональный и выше: до 5% - 2 балла 5%-10% - 4 балла 10%-15% - 6 баллов свыше 15% - 8 баллов		

2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла 10-15% - 3 балла свыше 15% - 4 балла		
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - 2 балла 5-10% - 3 балла 10-15% - 4 балла свыше 15% - 5 баллов		
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	городской, окружной: до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла региональный и выше: до 5% - 2 балла 5%-10% - 3 балла свыше 10% - 4 балла		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	- городской уровень – 5 баллов - выше городского – 10 баллов		
2.7.	Результативность участия коллективов объединения	за каждый коллектив,		

	дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	имеющий звание «Образцовый» - 2 балла		
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	- городской, окружной – 5 баллов - региональный и выше – 10 баллов		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	- в социальных сетях, на личном сайте – 1 балл - на сайте ОУ, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» – 2 балла - в газетах, журналах, сборниках, ТВ – 3 балла		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Тематические выступления, издание публикаций: - учрежденческий – 1 балл - городской, окружной – 3 балла - региональный и выше – 5 баллов Проведение мастер-классов, презентаций, открытых занятий: - учрежденческий уровень – 2 балла - городской, окружной – 5 баллов		

		- региональный и выше – 10 баллов		
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	- городской, окружной – 5 баллов - региональный и выше – 10 баллов 5 баллов		
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	5 баллов		
4.4.	Дополнительное профессиональное образование педагога по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки за отчетный период	- повышение квалификации – 3 балла - профессиональная переподготовка – 5 баллов		
4.5.	Деятельность по самообразованию: участие на семинарах, вебинарах, конференциях, форумах, проектной деятельности и т.п.	2 балла		
4.6.	Разработанные педагогом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	2 балла		
4.7.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	- городской, окружной - 5 баллов - региональный и выше - 10 баллов - участник – 3 балла		
4.8.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	- городской, окружной - 5 баллов - региональный и выше – 10 баллов		
4.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности	3 балла		

	при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			
4.10.	Получение наград, почётных грамот, благодарностей, благодарственных писем за профессиональную деятельность за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 2 балла - региональный и выше – 5 баллов		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	3 балла		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	3 балла		
	ИТОГО:			

Дата сдачи листа _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(подпись) _____ (ФИО)

Члены комиссии _____
(подпись) _____ (ФИО)

(подпись) _____ (ФИО)

(подпись) _____ (ФИО)

(подпись) _____ (ФИО)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

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

Ф.И.О. _____ За период _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	отсутствие жалоб – 3 балла		
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 3 балла - региональный и выше – 5 баллов		
2.2	Наличие участников конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период (вне зависимости от уровня)	1 балл за каждого участника		
2.3	Результат деятельности методиста по организации участия ОУ в конкурсных мероприятиях	участник – 5 баллов победитель – 10 баллов		
2.4.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 3 балла - региональный и выше – 5 баллов		
2.5.	Результативность участия методиста в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Тематические выступления, издание публикаций: - учрежденческий – 1 балл - городской, окружной – 3 балла - региональный и выше – 5		

		баллов Организация и проведение семинаров, конференций, мастер-классов, фестивалей и т.п. - учрежденческий уровень – 2 балла - городской, окружной – 5 баллов - региональный и выше – 10 баллов		
2.6	Участие методиста в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих групп, жюри конкурсов и т.п. (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	- городской, окружной – 5 баллов - региональный и выше – 10 баллов 5 баллов		
2.7.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2 балла 91%-100% - 5 баллов		
2.8.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	5 баллов		
2.9	Дополнительное профессиональное образование методиста по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки за отчётный период	- повышение квалификации – 3 балла - профессиональная переподготовка – 5 баллов		
2.10.	Деятельность по самообразованию: участие на семинарах, вебинарах, конференциях, форумах, проектной деятельности и т.п.	2 балла		
2.11.	Разработанные педагогом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	2 балла		

2.12.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	- учрежденческий – 1 балл - городской, окружной – 3 балла - региональный и выше – 5 баллов		
2.13.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной - 5 баллов - региональный и выше - 10 баллов		
2.14.	Сопровождение деятельности ОУ в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, стажерской, и т.д.) площадки по вопросам дополнительного образования за отчётный период	5 баллов		
2.15.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 2 балла - региональный и выше – 5 баллов		
2.16.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 5 баллов - региональный и выше – 10 баллов - участник – 3 балла		
2.17.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 5 баллов - региональный выше - 10 баллов		
2.18.	Освещение деятельности ОУ через публикации на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период	- в социальных сетях, на личном сайте – 1 балл - на сайте ОУ, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» – 2 балла - в газетах, журналах, сборниках, ТВ – 3 балла		
2.19.	Достижение наставляемым требуемой результативности	3 балла		

	при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			
2.20	Получение наград, почётных грамот, благодарностей, благодарственных писем за профессиональную деятельность за отчётный период (в зависимости от уровня)	- городской, окружной – 2 балла - региональный и выше – 5 баллов		
	ИТОГО:			

Дата сдачи листа _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

(подпись)

(ФИО)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

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

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений ОУ в соответствии с нормами СанПиН	4 балла		
2.	За качественное обеспечение сохранности имущества	4 балла		
3.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	3 балла		

4.	Качество ежедневной уборки помещений	4 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) гардеробщика, вахтера

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	За качественное обеспечение сохранности имущества	3 балла		
2.	Качественное ведение журнала учета посетителей обеспечение контрольно-пропускного режима в ОУ	3 балла		
3.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	2 балла		
4.	Качественное ведение журнала выдачи ключей, их наличие на момент передачи и сохранность ключей	2 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) _____ (подпись) _____

Члены комиссии _____
(ФИО) _____ (подпись) _____

(ФИО) _____ (подпись) _____

(ФИО) _____ (подпись) _____

(ФИО) _____ (подпись) _____

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочих по ОЗ

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	За качественное обеспечение сохранности имущества;	2 балла		
2.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	2 балла		
3.	Обеспечение исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых систем	2 балла		
4.	Изучение работы систем, выявление преждевременного износа и принятие мер по их устранению	2 балла		
5.	Выполнение простых и среднесложных работ, выполнение стендов из ДПС, ремонт изделий из ДПС	2 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

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

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу и др.	4 балла		
2.	Содержание территории ЦДОД в соответствии с СанПин на основании результатов внутреннего контроля	4 балла		
3.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	2 балла		
	Всего:			

Дата сдачи листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) (подпись)

Члены комиссии _____
11

(ФИО)	(подпись)
(ФИО)	(подпись)
(ФИО)	(подпись)
(ФИО)	(подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

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

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электроснабжения, теплоснабжения и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу);	3 балла		
2.	Совмещение обязанностей (помощь дворнику в уборке территории от мусора и уборка снега с крыльца здания, полив цветов, помощь в проведении текущего ремонта здания);	3 балла		
3.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	2 балла		
4.	Своевременный и качественный обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтёра	3 балла		
	Всего:	11		

Дата сдачи листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадрам

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	3 балла		
2.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	4 балла		
3.	Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	3 балла		
4.	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся	4 балла		

5.	Работа с Центром занятости населения для подбора кадров	3 балла		
6.	Оформление больничных листов работников	3 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) _____ (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) _____ (подпись)

(ФИО) _____ (подпись)

(ФИО) _____ (подпись)

(ФИО) _____ (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

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

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Качественная организация работы по развитию материально-технической базы ОУ	2 балла		
2.	Эффективность использования материально-технической базы ОУ	3 балла		
3.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	3 балла		

4.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	3 балла		
5.	Организация работы по экономии электроэнергии и воды.	2 балла		
6.	Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	2 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) аккомпаниатора, художника

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	За качественное обеспечение сохранности имущества;	3 балла		
2.	Отсутствие замечание и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	2 балла		

3.	Обеспечение исправного состояния и надежной работы обслуживаемых инструментов	3 балла		
4.	Выявление преждевременного износа инструментов и принятие мер по их устранению	2 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) _____ (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) _____ (подпись)

(ФИО) _____ (подпись)

(ФИО) _____ (подпись)

(ФИО) _____ (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____

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

Ф.И.О. _____ за период _____

№	Критерии	Шкала оценивания	Количество набранных баллов (заполняется педагогом)	Примечание (заполняется членом комиссии)
1.	Сдача в срок отчетности бухгалтерской документации в отдел статистики, финансовое управление, администрации	4 балла		
2.	Качественное составление и сдача в срок баланса: ежеквартального, годового отчета	4 балла		

3.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	5 баллов		
4.	Отсутствие (замечаний) требований по данным бухгалтерского учета для составления отчетности со стороны: - налогового органа - пенсионного фонда -вышестоящих органов -сторонних организаций	4 балла		
5.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации в установленные сроки: - инвентаризация основных средств учреждения - инвентаризация денежных средств учреждения	4 балла		
6.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4 балла		
	Всего:			

Дата сдачи
листа самооценки _____ Подпись _____ ФИО сотрудника _____

Председатель комиссии _____
(ФИО) (подпись)

Члены комиссии _____
(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

(ФИО) (подпись)

Дата ознакомления с результатом _____ Подпись сотрудника _____