

Приложение № 3
к коллективному договору

Председатель
Профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9
г.о. Чапаевск
 Бутырцева Е.А.

Директор ГБОУ СОШ № 9
г.о. Чапаевск
Самарской области

 Каткова Э.А.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 9
городского округа Чапаевск Самарской области**

Приложение № 3
к коллективному договору

Председатель
Профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 9
г.о. Чапаевск
_____БутырцеваЕ.А.

Директор ГБОУ СОШ № 9
г.о. Чапаевск
Самарской области
_____Каткасова Э.А.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 9
городского округа Чапаевск Самарской области**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии:

- с ТК РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

- 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 учреждений», (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201);

- Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- приказом МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009г., «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- приказом МОиН Самарской области № 25-од от 19.02.2009г «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат в образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области № 8-од от 08.02.2010г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- приказом МОиН Самарской области от 19.02.2009 № 31-од "Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области;

- приказом МОиН Самарской области № 4-од от 18.01.2012г о внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных

учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

-приказом МО и Н Самарской области от 30.09.2015г.№ 382/1-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

-Уставом ГБОУ СОШ № 9, Коллективным договором.

1.2.Настоящее Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности труда и качества образования работников учреждения.

1.3.Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим Советом школы, утверждается приказом директора школы.

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

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средней общеобразовательной школы, работников структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочей группой по распределению стимулирующей части ФОТ, согласованных с Управляющим советом Учреждения.

1.7. При распределении средств стимулирующего фонда рабочая группа должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда.

При изменении системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.

2. 1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, согласно действующего законодательства.

2.2. Стимулирующий фонд включает: надбавки , доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

2.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Достижение показателей качества труда работников, определённых разделом IV, настоящего положения;
- Для установления стимулирующей надбавки работник должен набрать баллы.
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.6. *Надбавки* стимулирующего характера составляют не менее 40 % от стимулирующего фонда; *доплаты* стимулирующего характера - не более 47% от стимулирующего фонда; *премии и иные поощрительные выплаты* - не более 10 % от стимулирующего фонда; директору школы – не более 3% от стимулирующего фонда.

2.7. Процентное соотношение частей надбавок стимулирующего характера: педагогическому персоналу не менее 63%, АХП и учебно-вспомогательному персоналу не более 37 %. Точное значение процентного соотношения частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора Учреждения один раз в полугодие.

2.8. Стимулирующие надбавки назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в полугодие (в сентябре и в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.9. Стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты могут быть назначены в любое время и на любой период в пределах одного учебного года.

2.10. Работникам, у которых произошло изменение названия должности в связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 6 месяцев работы во вновь созданном учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.

2.11. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются учредителем по согласованию с руководителем Юго - Западного управления министерства образования и науки Самарской области на основании предоставленного им Листа эффективности (качества) работы руководителя, согласованного с Управляющим советом Учреждения

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ средней общеобразовательной школы.

3.1. Надбавки стимулирующего характера **заместителям директора** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. (**Приложение № 1**)

3.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора школы, как педагогам, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным п. 3.6 настоящего Положения

3.3. Надбавки стимулирующего характера **для педагогов** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. (**Приложение № 2**).

3.4. Надбавки стимулирующего характера **административно- хозяйственного персонала** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения (**Приложение № 3**).

3.5. Порядок назначения стимулирующих надбавок.

В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме два раза в год: до 1 июня и до 1 января.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или представитель трудового коллектива;
- заместители директора по УВР;
- руководители методических объединений;
- руководители творческих групп;
- заместитель директора по АХР или заведующий хозяйством

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений. В четырехдневный срок после получения информации рабочая комиссия оформляет протокол и направляет его до 15 июня и до 15 января для согласования Управляющему совету Учреждения.

На основании согласованного с Управляющим советом протоколом, директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 июня и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 января по итогам учебного года.

3.6. Стимулирующие надбавки административно и учебно-вспомогательному персоналу рассчитываются в процентном отношении в зависимости от количества баллов.

Надбавки заместителям директора по УВР устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

- от 20 до 30 баллов – до 0,7 % стимулирующего фонда школы;
- от 31 до 40 баллов – до 1% стимулирующего фонда школы;
- от 41 и более баллов - до 2 % стимулирующего фонда школы.

Надбавки главному бухгалтеру, бухгалтеру устанавливаются при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 10 баллов и более – до 20 % от должностного оклада (тарифной ставки);

20 баллов и более – до 30 % от должностного оклада (тарифной ставки);
30 баллов и более – до 40 % от должностного оклада (тарифной ставки);

Надбавки заместителю директора по АХР и заведующему хозяйством устанавливаются при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

10 баллов и более – до 40 % от должностного оклада (тарифной ставки);
20 баллов и более – до 60 % от должностного оклада (тарифной ставки);
30 баллов и более – до 80 % от должностного оклада (тарифной ставки);

3.7. Надбавки младшему обслуживающему персоналу, водителю автобуса, секретарю, библиотекарю рассчитываются по бальной системе по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Стоимость} & = & \text{Общий фонд стимулирующих} \\ & & \text{надбавок в данном периоде} \\ 1 \text{ балла} & & \text{всех МОП} \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{Максимальное возможное} \\ \text{количество баллов,} \\ \text{набранное всеми МОП} \\ * \\ \text{в данном периоде} \end{array}$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Размер стимулирующей} & & \text{стоимость} \\ \text{надбавки сотрудника в рублях} & = & 1 \text{ балла} \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{количество баллов,} \\ * \\ \text{набранных сотрудником} \end{array}$$

3.8. Стимулирующие надбавки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитываются по бальной системе по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Стоимость} & = & \text{Общий фонд стимулирующих} \\ & & \text{надбавок в данном периоде} \\ 1 \text{ балла} & & \text{всех педагогических работников} \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{Максимально возможное} \\ \text{количество баллов,} \\ \text{набранное всеми педагогами} \\ * \\ \text{в данном периоде} \end{array}$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Размер стимулирующей} & & \text{стоимость} \\ \text{надбавки педагога в рублях} & = & 1 \text{ балла} \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{количество баллов,} \\ * \\ \text{набранных педагогом} \end{array}$$

3.9. Стимулирующие надбавки в установленном размере выплачивается ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего полугодия.

3.10. Размер стимулирующих надбавок может быть снижен или они могут быть отменены:

при наличии факта травматизма обучающегося на уроке или во время внеурочной деятельности, если ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;

при факте грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты Учреждения;

при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа;
при факте обоснованной жалобы на сотрудника со стороны любого из участников образовательного процесса.

3.11. Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

3.12. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующая надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией на срок действия надбавки.

3.13 Стимулирующие надбавки осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников Учреждения, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

3.15. Порядок распределения экономии ФОТ.

3.15.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная или ежеквартальная доплата за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения и предельной суммой не ограничивается.

3.15.2. Для установления ежемесячной доплаты за эффективность и напряженность работы используются следующие показатели:

качественное выполнение работы в условиях высокой напряженности и интенсивности (любые инновационные проекты, направленные на *повышение авторитета и имиджа учреждения*)

высокое профессиональное мастерство сотрудника и как результат – качество работы;

сложность и важность выполняемой работы, не закрепленной должностной инструкцией;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

эффективная организация и качественное проведение мероприятий, направленных на *повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;*

эффективная организация образовательного процесса;

эффективная организация процессов безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения;

эффективное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

3.15.3. Доплаты стимулирующего характера производятся за:

- систематическую и эффективную работу по созданию условий для сохранения здоровья обучающихся, создания предметной среды - от 10 баллов;
- за эффективность исследовательских, экспериментальных разработок нового содержания образования, обеспечивающего качественно новый уровень подготовки учащихся, внедрение компьютеров и информационных технологий в учебный процесс – от 10 баллов;
- молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ от 10 баллов;
- эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ от 20 баллов;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения от 10 баллов;
- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 10 баллов;
- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям, конкурсам, соревнованиям уровня выше ГБОУ – от 10 баллов;
- за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе от 10 баллов;
- за эффективное руководство городским или окружным методическим объединением – от 10 баллов;
- за эффективное руководство школьным методическим объединением – от 10 баллов;
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы– от 30 баллов;

- за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе- от 5 баллов;
- за организацию осуществления подвоза обучающихся – от 10 баллов;
- за осуществление кураторства вопросов организации учебно-воспитательного процесса - от 10 баллов;
- за представление педагогического опыта (открытые уроки, внеклассные мероприятия по предмету) на уровне выше ГБОУ – от 5 баллов;
- за публикации педагогического опыта в методических изданиях (методические разработки в "Вестнике образования" и др. изданиях),за очное выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ) – от 10 баллов;
- за организацию физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха учащихся, работу по снижению заболеваемости учащихся, за организацию внеклассной работы – от 10 баллов;
- за интенсивную работу по созданию педагогического проекта;
Руководитель проекта – от 30баллов;
IT- специалист- от 20баллов
Event-менеджер -от 20баллов
Модератор по организации интенсивов- от 20баллов
Модератор по организации воркшопов -от 20баллов
- за высокую исполнительскую деятельность- от 10 баллов;
- за работу по улучшению пространственно-предметной среды, интерьера кабинетов, школы -от 10 баллов;
- за работу по благоустройству школы и школьной территории – от 10 баллов;

3.15.4. Доплаты за эффективность работы могут носить как разовый, так и периодический характер. Они устанавливаются приказом директора Учреждения по ходатайству заместителей директора, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.15.5. Доплата за качество работы заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом, сроком не менее 1 месяца и не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.15.6.. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через три месяца со дня приема.

3.16. Порядок распределения и выплаты премии работникам общеобразовательной школы.

Премии не ограничиваются предельными размерами. Распределяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

Премии выплачиваются на основании приказа по общеобразовательному учреждению:

- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, напряженность в работе, своевременную сдачу отчетности – от 15баллов;
- за успешную работу школы по реализации ее программы развития, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)- от 10 баллов;
- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, обеспечивающую высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового

микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе – от 10 баллов;

- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления учебным процессом - от 10 баллов;
- за успешную реализацию творческих педагогических идей - от 10 баллов;
- за организацию научной работы с учащимися - от 20 баллов;
- за хорошие результаты проверок, инспекций, ревизий вышестоящих организаций - от 10 баллов;
- за обновление и развитие материально-технической базы кабинета, помещений школы – от 10 баллов;
- за прочие заслуги.

Директору школы премии (материальные поощрения) устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Учредителя.

Приложение № 1.

Критерии и показатели качества труда заместителей директора по учебно-воспитательной работе

Основание для назначения стимулирующих выплат	критерии	Максимальный коэффициент показателя	самооценка	Оценка рабочей группы
Эффективность процесса обучения	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1		
	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1		
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2		
	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2		
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации /и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1-1,5		
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего/полного/ общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1-1,5		
	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа:	1-2		

	наличие – 1 балл; рост – 2 балла			
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5		
	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла	1-1,5		
	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1		
	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	1 -3		
Эффективность воспитательной работы	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	1-2		
	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2		
	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	0,5-2		
	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл	1		
	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	0,5-2		
	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	1-2		
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области	1-2		

	– 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла			
	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	1-3		
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	1-2		
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение педагогического опыта педагогов в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	1-3		
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	1-3		
	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1-2		
	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1		
Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше - 2 балла.	1-2		
	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла, в 9-х классах – 0,5 балла.	0,5-1		
	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла	1-2		
	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	2-4		
	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 3 балла	1-3		
Эффективность	Наличие действующей программы развития (срок	2		

управленческой деятельности	действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла			
	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	1-2		
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1		
	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента: (при охвате не менее 50% классов учреждения) – 1 балл	1		
	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1		
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1		
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	1-2		
	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	0,5-2		
	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1		
	итого	69		

Приложение № 2.

Критерии и показатели качества труда педагогических работников средней общеобразовательной школы

Основание для назначения стимулирующих выплат	критерии	Максимальный коэффициент показателя	самооценка	Оценка рабочей группы
Позитивные результаты образователь	Снижения численности /отсутствие/ неуспевающих учащихся: отсутствие -1б, снижение- 0,5 б.	1		
	Средний балл уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику	3		
	<i>Средний балл выше среднего по ОУ-3балла</i>			
	<i>Средний балл на уровне ОУ-2 балла</i>			
	<i>Средний балл ниже среднего балла по ОУ, но имеет</i>			

ной деятельности	положительную динамику -1балл			
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации /и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1		
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего/полного/ общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1		
	Результат независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся) <i>Выше показателя по России -4 балла; выше показателя по области-3 балла; выше показателя по округу -2 балла; выше показателя по городу – 1балл</i>	4		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения): город-1 б., округ-2б, область -3б, Россия -5б.	5		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства "Учитель года", "Воспитать человека", "Самый классный классный" (в зависимости от уровня): Город -2 б., округ -3 б., область-5 б.	5		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	1		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихс я	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%	1		
	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: округ- наличие 1-5 победителей-2 б., область - наличие 1-5 победителей -3 балла; Россия- наличие 1-5 победителей -5 б.; призеры -0,5 баллов	5		
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: округ- наличие 1-5 победителей-2 б., область - наличие 1-5 победителей -3 балла; Россия- наличие 1-5 победителей -5 б.; призеры -0,5 баллов	5		
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: округ- наличие 1-5 победителей-2 б., область - наличие 1-5 победителей -3 балла; Россия- наличие 1-5 победителей -5 б.; призеры -0,5 баллов	5		
	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством учителя: город -2 б., округ -3 б., область-5 б.	2		
Позитивные результаты организацио	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) школа- 0,5 б., город – 1б; округ – 1,5б., область – 2б			
	Повышение (сохранения) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: повышение-1б, сохранение-0,5б.	1		

нно-воспитательной деятельности классного руководителя(	Повышение (сохранения) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: повышение-1б, сохранение-0,5б.	1		
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года, при уровне не менее 50%	1		
	Снижение количества /отсутствие/ учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	1		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1		
	Снижение /отсутствие/ пропусков без уважительной причины: отсутствие -1б, снижение -0,5 б.	1		
	Динамика качества знаний по классу (в сравнении с предыдущим периодом) по ступеням обучения <i>выше значения по ОУ-3балла; на уровне ОУ-2 балла ниже значения по ОУ, но имеет положительную динамику - 1балл</i>	3		
	Динамика успеваемости класса (в сравнении с предыдущим периодом)по ступеням обучения: <i>выше значения по ОУ-3балла; на уровне ОУ-2 балла ниже значения по ОУ, но имеет положительную динамику - 1балл</i>	3		
	Достижения учащихся в мероприятиях различного уровня: школа-0,5 б., город-1б., округ-1,5 б., область -2 б.(при подготовке и непосредственном участии классного руководителя)	2		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ –технологий в учебном процессе составляет более 50% учебного времени (от недельной нагрузки) составляет более 50% - 2б; составляет – 30-50% - 1 б.; составляет – менее 30% -0,5б.	2		
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1		
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей, обучающихся и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.	1		
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	1		
	Участие организатором на итоговой аттестации в 9 и 11-х классах:ЕГЭ- в аудитории – 4 балл;ОГЭ – в аудитории-2 балла; вне аудитории -0,5 б., участие в работе экспертных групп :олимпиады, конкурсы, НПК, ВПР– окружной уровень-2б, проверка ОГЭ, ЕГЭ региональный уровень – 4 балла	4		
	Низкий уровень исполнительской дисциплины: несвоевременное заполнение документов строгой отчетности, документации на электронных носителях; несвоевременная сдача отчетности любого уровня	- 5		
	Несоблюдение норм педагогической этики в общении с коллегами, родителями, обучающимися	-3		

	ИТОГО БАЛЛОВ:	65		
--	---------------	----	--	--

Приложение №3

Критерии эффективности (качества) работы административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Критерии эффективности (качества) работы главного бухгалтера

Показатели работы главного бухгалтера	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.1. Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	4,0		
1.2. Своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на социальное страхование	4,0		
1.3. Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	5,0		
1.4. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечания отсутствуют	3,0 5,0		
1.5. Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте Учреждения.	1,0		
1.6. Внеплановое повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0		
1.7. Проведение внеплановых инвентаризаций	3,0		
1.8. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	5,0		
1.9. Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии	2,0		
1.10. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	31,0		

Критерии эффективности (качества) работы бухгалтера

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.1. Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	3,0		

1.2. Своевременное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на социальное страхование	3,0		
1.3. Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	3,0		
1.4. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось; - замечания отсутствуют	3,0 5,0		
1.5. Внеплановое повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0		
1.6 Проведение внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	3,0		
1.7. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	4,0		
1.8. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии	1,0		
1.9. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	24,0		

Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством

Показатели премирования заместителя руководителя	Максимальное количество в баллах	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы	1,0		
1.2. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось • предписания отсутствуют	1,0 2,0		
1.3. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	1,0		
1.4. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	2,0		
1.5. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	2,0		
1.6. Эффективное выполнение обязанностей ответственного за электробезопасность Учреждения.	2,0		
1.7. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	2,0		
1.8. Количество пунктов предписаний органами транспортной инспекции, в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось • предписания отсутствуют	1,0 2,0		
1.9. Количество пунктов предписаний органами пожарной инспекции, в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось • предписания отсутствуют	1,0 2,0		
1.10. Количество пунктов предписаний органами инспекции по электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось	1,0		

• предписания отсутствуют	2,0		
1.11. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Учреждения	2,0		
1.12. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3,0		
1.13. Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	2,0		
1.14. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	2,0		
1.15. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	2,0		
1.16. Внеплановое повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, семинары и т. д., в том числе дистанционные.)	2,0		
1.17. Внесение предложений по усовершенствованию работы МОП и технического обслуживания Учреждения.	2,0		
1.18. Низкий уровень исполнительской дисциплины.	-5		
Максимально возможное количество баллов	33,0		

Критерии эффективности (качества) работы библиотекаря

Показатели работы библиотекаря	Максимальное количество в баллах	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.3. Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.4. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.5. Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: - регулярность осталась на прежнем уровне; - регулярность увеличилась	1,0 2,0		
1.6. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	2,0		
1.7. Выполнение тематических справок, обновление альбомов-папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков: - подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период;	1,0		

- по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось	2,0		
1.8. Подготовка материалов с применением ИКТ	1,0		
1.9. Реализация творческих проектов с учащимися	2,0		
1.10. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся:			
• количество мероприятий в классах:	1,0		
- осталось на прежнем уровне;	2,0		
- увеличилось			
• количество общешкольных мероприятий:	1,0		
- осталось на прежнем уровне;	2,0		
- увеличилось;	3,0		
• проведены мероприятия (не менее 1) уровня города			
1.11. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями:			
- библиотеки города;	1,0		
- книоторговые организации;	1,0		
- общественные организации	1,0		
1.12. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	1,0		
1.13. Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)	1,0		
1.14. Библиотекарем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:			
• школьного уровня	0,5		
• муниципального уровня	1,0		
• окружного уровня	1,5		
1.15. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	0,5		
1.16. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2,0		
1.17.. Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки:			
- 75-90%;	1,0		
- 91-100%	2,0		
1.18. Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки:			
- 75-90%;	1,0		
- 91-100%	2,0		
1.19. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы зав.библиотекой	1,0		
1.20. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	34,0		

Критерии эффективности (качества) труда секретаря

Показатели	Максимальное число баллов	Самооценка	Оценка рабочей группы
------------	---------------------------------	------------	-----------------------------

1. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов, выдача справок и др.	0-3		
2.Регулярный контроль за выполнением работниками школы приказов, распоряжений в части соблюдение сроков их исполнения.	0-3		
3..Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-2		
4.Эффективное ведение архивной документации	0-2		
5.Высокая культура общения с посетителями, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-3		
6.Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-2		
7.Качество оформления и ведения личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-2		
8.Внеплановое повышение квалификации, в том числе дистанционное.	0-2		
9.Качественное оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике, владение сканером и т. д.	0-2		
10.Культура работы с электронной почтой	0-2		
11.Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	0-3		
12.Курьерская доставка отчетов	0-5		
13.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0-2		
14.Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
Максимальное количество баллов	33		

Критерии эффективности (качества) труда уборщика служебных помещений

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов	Самооценка	Оценкой работной группы
1.	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Наличие культуры общения с участниками образовательного процесса	0-1		
2.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-5		
3.	Отсутствие замечаний по содержанию обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-3		
4.	Проведение внеплановых генеральных уборок	0-4		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-2		
6.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		15		

Критерии эффективности (качества) труда рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-1		
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2		
3.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	0-5		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2		
5.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10		

Критерии эффективности (качества) труда водителя автобуса

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.	-отсутствие протоколов, составленных ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	0-1		
2.	отсутствие замечаний на своевременную и качественную подготовку автомобиля к поездкам	0-2		
3.	отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности, безаварийная работа	0-5		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-2		
5.	Отсутствие замечаний по мониторингу системы «ГЛОНАСС»	0-2		
6.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем	12		

	критериям			
--	-----------	--	--	--

Критерии эффективности (качества) труда сторожа

№ П./П.	Показатели	Максимальное число баллов	Самооценка	Оценка рабочей группы
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ч/с	0-1		
2.	Участие в общественной жизни школы	0-2		
3.	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	0-5		
4.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на территории и в здании школы	0-2		
5.	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10		

Критерии эффективности (качества) работы специалиста по охране труда

Показатели работы инженера по охране труда	Максимальное количество в баллах	самооценка	Оценка рабочей группы
1.1. Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях.	2,0		
1.2. Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи имущества Учреждения, техногенным авариям и происшествиям.	2,0		
1.3. Степень и эффективность участия в проведении мероприятий по охране труда и созданию безопасных условий организации образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма)	2,0		
1.4. Своевременная и качественно разработанная планирующая и отчетная документация по вопросам охраны труда и технике безопасности в Учреждении.	3,0		
1.5. Эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности Учреждения.	2,0		
1.6. Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части охраны труда в Учреждении	2,0		
1.7. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	1,0		

1.8. Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	2,0		
1.9. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	3,0		
1.10. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	3,0		
1.11. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	3,0		
1.12. Обеспеченность Учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие «тревожной кнопки»	1,0 1,0		
1.13. Эффективная организация работы по обучению, проверке знаний сотрудников по вопросам антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности и электробезопасности в Учреждении.	4,0		
1.14. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности, а также санитарно-гигиенические условия, на организацию охраны жизни и здоровья сотрудников, не связанные с капитальным вложением средств.	3,0		
1.15. Отсутствие травматизма среди сотрудников Учреждения во время образовательного процесса.	3,0		
1.16. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
Максимально возможное количество баллов	37,0		

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ структурного подразделения Выплаты стимулирующего характера

4.1. *Порядок и условия назначения материального поощрения и стимулирующих выплат*

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

4.1.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- не менее 24% от стимулирующей части ФОТ за применение инновационных педагогических технологий воспитателям и иным педагогическим работникам;
- не менее 13% от стимулирующей части ФОТ за выслугу лет, при выслуге от 3-10 лет — 10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет — 15% должностного оклада.
- не менее 13% от стимулирующей части ФОТ за сложность контингента воспитанников воспитателям, помощникам воспитателей и иным педагогическим работникам;
- не менее 25% от стимулирующей части ФОТ воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми;

- не более 25% от стимулирующей части ФОТ работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников .

4.1.3. Надбавки начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.1.4. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем образовательного учреждения.

4.1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

4.1.6. Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам на основании приказа руководителя. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

4.1.7. Оплата труда, размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения устанавливается руководителем учреждения.

4.1.8. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

4.1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком не более чем на 6 месяцев на основании представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом руководителя учреждения (приложение № 1). Срок предоставления работниками материалов по самоанализу: до 01 июля и до 01 января. Срок представления руководителем структурного подразделения общему собранию трудового коллектива аналитической информации о показателях деятельности работников: до 15 июля и до 15 января. Срок издания руководителем учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 25 июля и до 25 января.

В случае наступления у работника права на получение стимулирующих выплат (при достижении 6 месяцев стажа работы) допустимо внеочередное предоставление сотрудником материалов самоанализа в течение календарного года.

4.1.11. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- Наличие дисциплинарного взыскания.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Детский травматизм.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Халатное отношение к ведению документации по работе с детьми и родителями.

4.1.12. Все случаи отмены или снижения стимулирующих выплат рассматриваются руководителем в индивидуальном порядке в каждом случае в соответствии с п. 6.1.7. данного положения. Выплаты стимулирующего

характера могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца или полугодия на тот же период, на который они установлены, или на срок, установленный приказом руководителя.

4.1.13. Размеры всех материальных выплат определяются в конкретной денежной сумме к ежемесячной заработной плате или базовому окладу.

4.1.14. Размер стимулирующей выплаты директору учреждения — не более 3% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения, на премии сотрудникам — не более 10% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

4.2. Порядок выплаты единовременной премии

4.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

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

- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

4.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом руководителя учреждения.

4.2.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда и стимулирующей части ФОТ.

4.3. Порядок, условия назначения и размеры стимулирующих выплат

4.3.1. Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий - не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ.

1. Результаты выполнения ФГОС ДО на высоком уровне	1
2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): всероссийский региональный окружной городской	4 3 2 1
4. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
5. Наличие публикаций в СМИ, сети Интернет, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта всероссийский региональный окружной городской	4 3 2 1
6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) всероссийский региональный окружной городской	4 3 2 1
7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) всероссийский региональный окружной городской	4 3 2 1
8. Ведение кружковой деятельности Технология -5 (за каждое направление)	до 10
9. Проведение открытых мероприятий на окружном уровне, на городском уровне	2 1
10. Проявление инициативы, творчества и соблюдение норм эстетики при создании предметно-развивающей среды ДОУ 1 раз в 6 месяцев 2 раза в 6 месяцев	0,5 1
11. Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	1
12. Результаты смотров – конкурсов работника, инициированных и проведенных самим СП	до 6
13. Участие и исполнение ролей на различных праздниках и мероприятиях в СП	до 3

14.Отсутствие задолженности по родительской плате	1
---	---

4.3.2.Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, медицинскому работнику, менее 13% от стимулирующей части ФОТ за выслугу лет. При выслуге от 3-10 лет — 10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет — 15% должностного оклада.

4.3.3. Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие) - не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

1. Сложность контингента воспитанников: дети с ОВЗ	Воспитатели – 5 Методист - 3 Помощники воспитателя – 3 Специалисты – 0,5
2. Наличие в группе детей разного возраста	Воспитатели – 5 Методист - 3 Помощники воспитателя – 3 Специалисты – 0,5
3. Наличие в группе детей раннего возраста	Воспитатели – 10 Помощники воспитателя – 5 Методист - 3 Специалисты – 0,5

4.3.4.Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ - не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.

1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	До 6
2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
5. Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1 (медсестре 2)
6. Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических	1

4.3.5. Стимулирующие выплаты работникам ДООУ за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.

1. Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1
3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1
4. Своевременная и качественная сдача отчетной документации	1
5. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
6. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
8. Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	1
9. Наличие сайта структурного подразделения, обновляемого каждые 2 недели	1
10. Наличие сайта ГБОУ СОШ № 9, обновляемого каждые 2 недели	2

4.3.6. Показатели качества труда работников учреждения определяются следующими критериями:

Критерии для установления стимулирующих выплат воспитателю СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	1.1. Результаты выполнения ФГОС на высоком уровне	Контроль методиста	1
	1.2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	3
	1.4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению	Публикация На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2	4 3

	педагогического опыта	на уровне города – 1	2 1
	1.5.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсе На Всероссийском уровне-4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.6.Результаты смотров – конкурсов работника, инициированных и проведенных самим СП	Наличие диплома, грамоты 1 место – 3 2 место – 2 3 место - 1	До 6
	1.7.Участие и исполнение ролей на различных праздниках и мероприятиях в СП	Справка методиста	До 3
	1.8.Результаты участия педагогических работников в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: На всероссийском или международном уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.9.Ведение кружковой деятельности	Перспективное планирование Технология – 5 (за каждое направление)	До 10
	1.10.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом на всероссийском уровне - 4 на региональном уровне - 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 5
	1.11.Проведение открытых мероприятий на город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия на уровне округа – 4 на уровне города – 3	До 7
	1.12.Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды, в соответствии с требованиями ФГОС	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы 1 раз в 6 месяцев – 0,5 2 раза в 6 месяцев – 1	1
	1.13.Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный методистом	1
	1.4.Отсутствие задолженности по родительской плате	Отчет бухгалтера, ответственного за родительскую плату	1
2.Выслуга лет	2.1.Надбавка за выслугу лет		
3.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	3.1.Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	3.2.Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3	До 5

		Специалисты – 0,5	
	3.3. Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – до 10 Помощникам воспитателя – до 5 Методисту - 3 Специалисты – 0,5	До 10
4. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми	4.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников Воспитателю – 3, Методисту - 3 Помощнику воспитателя – 2, Медсестре (калькулятору) – 5	До 5
	4.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1
	4.3. Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Результаты оперативного контроля методиста и медсестры	1
	4.4. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора)	1
	4.5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1
5. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1. Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат учителю-логопеду СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	1.1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Протокол ПМПК	1
	1.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	3
	1.3. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикация На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсе на всероссийском уровне - 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.5. Участие и исполнение ролей на различных праздниках и мероприятиях в СП	Справка методиста	До 3
	1.6. Результаты участия педагогических работников в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: На всероссийском или международном уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.7. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 5
	1.8. Проведение открытых мероприятий на город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия на уровне округа – 4 на уровне города – 3	До 7
	1.9. Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДОУ	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы 1 раз в 6 месяцев – 0,5 2 раза в 6 месяцев – 1	1
	1.10. Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный методистом	1
2. Выслуга лет	2.1. Надбавка за выслугу лет		
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным	3.1. Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 3	До 5

пед. работникам за сложность контингента воспитанников		Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	
	3.2.Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	3.3.Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – 10 Помощникам воспитателя – 5 Методисту - 3 Специалисты – 0,5	До 10
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат учителю-дефектологу СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	1.1.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Протокол ПМПК	1
	1.2.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	3
	1.3.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикация На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.4.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсе на всероссийском уровне - 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.5.Участие и исполнение ролей на различных праздниках и мероприятиях в СП	Справка методиста	До 3
	1.6.Результаты участия педагогических работников в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: На всероссийском или международном уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	1.7.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 5
	1.8.Проведение открытых мероприятий на город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия на уровне округа – 4 на уровне города – 3	До 7
	1.9.Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-	1

	создании предметно-развивающей среды ДОУ	образовательной работы 1 раз в 6 месяцев – 0,5 2 раза в 6 месяцев – 1	
	1.10.Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный методистом	1
2.Выслуга лет	2.1.Надбавка за выслугу лет		
3.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	3.1.Наличие детей с отклонениями в развитии	Заклучение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	3.2.Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	3.3.Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – 10 Помощникам воспитателя – 5 Методисту - 3 Специалисты – 0,5	До 10
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогу-психологу СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	1.1.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Рефлексивный отчет по результатам групповой работы, протокол ПМПК	1
	1.2.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	1
	1.3.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикация На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	до 10
	1.4.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом на всероссийском уровне – 4, на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 5
	1.5.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсе На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 10

	1.6 Результаты участия педагогических работников в конкурсах, фестивалях и др.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: на всероссийском уровне – 4 на региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 10
	1.7.Проведение открытых мероприятий на город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия на всероссийском уровне - 4 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 7
	1.8.Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДОУ	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы 1 раз в 6 месяцев – 0,5 2 раза в 6 месяцев – 1	1
	1.9.Положительная динамика выполнения рекомендации внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный методистом	1
	1.10.Участие в вебинарах, методических объединениях, творческих группах, мастерских и т.д.	Сертификаты, справки, программы	До 10
	1.11.Использование авторской программы	Наличие авторской программы, если 1 программа - 1 если 2 программы – 2 если 3 программы - 3	До 3
	1.12.Повышение профессиональной компетенции педагога (кроме ИОЧ)	Наличие сертификата о прохождении обучения на всероссийском уровне – 4 на уровне округа – 2 на уровне города - 1	До 7
	1.13 .Ведение кружковой деятельности	Перспективное планирование Технология – 5 (за каждое направление)	До 10
2.Выслуга лет	2.1.Надбавка за выслугу лет		
3.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	3.1.Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК	До 0,5 б.
	3.2.Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	До 0,5
	3.3.Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	До 0,5
5.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1 Отсутствие предписания и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1

ов	5.2 Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат музыкальному руководителю

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	Результаты выполнения временных требований ФГОС на высоком уровне	Самоанализ по таблицам временных требований Госстандарта, заверенный методистом	1
	Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности ДОУ.	Организация итогового мероприятия по превышаемому направлению развития детей	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикация На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом на всероссийском уровне – 4 на региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	До 5
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсе На международном - 4 на региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Ведение кружковой деятельности Технология – 5 (за каждое направление)	Перспективное планирование Технология – 5 (за каждое направление)	До 10
	Проведение открытых мероприятий на город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия на уровне округа – 4 на уровне города – 3	До 7
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДОУ	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы 1 раз в 6 месяцев – 0,5, 2 раза в 6 месяцев – 1	0,5 1
	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный методистом	1
2. Выслуга лет	Надбавка за выслугу лет		

3.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – 10 Помощникам воспитателя – 5 Методисту - 3 Специалисты – 0,5	До 10
4.Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1
5.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогу дополнительного образования СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Отсутствие обоснованных обращений	Отсутствие записи в журнале	

воспитания инновационные педагогические технологии	родителей по поводу конфликтных ситуаций	обращения граждан	3
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикация На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом на всероссийском уровне – 4 на региональном уровне - 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в конкурсе на всероссийском уровне – 4 на региональном уровне - 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1	4 3 2 1
	Проведение открытых мероприятий на город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия на уровне округа – 4 на уровне города – 3	До 7
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДОУ	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы 1 раз в 6 месяцев – 0,5 2 раза в 6 месяцев – 1	0,5 1
	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный методистом	1
2. Выслуга лет	Надбавка за выслугу лет		
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
	Группы для детей раннего возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 10 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 5 Специалисты – 0,5	До 10
	Группы для детей разного возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – 5 Помощникам воспитателя – 3 Методисту - 3 Специалисты – 0,5	До 5
4. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1

**Критерии для установления стимулирующих выплат
инструктору по физической культуре СП**

Критерии для установления стимулирующих выплат помощнику воспитателя СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	3.1.Наличие детей с отклонениями в развитии	Заклучение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 3
	3.2.Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – до 10 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – до 5 Специалисты – 0,5	До 10
	3.3.Группы для детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 5 Методисту - 3 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 5
2.Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми	4.1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников Воспитателю – 3, Помощнику воспитателю – 2, Медсестре – 5 Методисту - 3	До 5
	4.2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	2
	4.3.Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	2
	4.4.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	2
3.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 3, Техперсонал – 2	3
	5.2. Участие и исполнение ролей на различных праздниках и мероприятиях в СП	Справка методиста	До 5

Итого:			
---------------	--	--	--

Критерии для установления стимулирующих выплат медсестре СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выслуга лет	2.1.Надбавка за выслугу лет		
2.Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми	4.1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1-5
	4.2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1-5
	4.3.Обеспечение качественных санитарно – эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1-5
	4.4.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных одним ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников Воспитателю – 1 Помощнику воспитателя – 0,5 Медсестре (калькулятору) – 6 Методисту - 3	До 6
	4.5.Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Результаты оперативного контроля методиста и медсестры (калькулятора)	1-5
	4.6.Отсутствие обоснованных замечаний к проведению оздоровительных мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	
3.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1-5
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат повару СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 1, Техперсонал – 0,5	1
	Отсутствие предписаний и	Отсутствие предписаний и	

здоровья воспитанников	обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	жалоб	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1

Критерии для установления стимулирующих выплат кухонному работнику СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 1, Техперсонал – 0,5	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1

Критерии для установления стимулирующих выплат сторожу СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1-3
	Отсутствие недостачи по итогам инвентаризации	Акт по итогам инвентаризации	1-3
	Своевременное и качественное ведение документации	Отсутствие жалоб на ведение документации	1-3

Критерии для установления стимулирующих выплат

уборщику служебных помещений СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1

Критерии для установления стимулирующих выплат казначейше СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5	1
	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1

Критерии для установления стимулирующих выплат делопроизводителю СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1- 10
	Наличие сайта структурного подразделения, обновляемого каждые	Сайт СП	1

	2 недели		
	Наличие сайта ГБОУ СОШ № 9, обновляемого каждые 2 недели	Сайт ГБОУ	2
Итого:			

Критерии для установления стимулирующих выплат инспектору по кадрам СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1- 10

Критерии для установления стимулирующих выплат дворнику СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1-5
	Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Акты списания	1-3
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1-5

Критерии для установления стимулирующих выплат рабочему по комплексному обслуживанию здания СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по	Акты списания	1-3

	сравнению с предыдущим отчетным периодом)		
	Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	Оперативный контроль завхоза	1-10

Критерии для установления стимулирующих выплат завхозу СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5	1
	Своевременная и качественная сдача отчетной документации и ведение	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к (калькулятора), методиста, ДРК	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1

Критерии для установления стимулирующих выплат кладовщице СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5	1
	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в	Отсутствие предписаний и жалоб	1

	рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), ДРК	1

***Критерии для установления стимулирующих выплат
работному по стирке белья СП***

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Акты списания Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5	1
	Своевременная и качественная ведение отчётной документации и ведение	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1

Критерии для установления стимулирующих выплат ведущему бухгалтеру

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности		2-5
		Акты ревизий и проверок	2-5
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов		
	отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		2-5
	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	2-5

--	--	--	--

Критерии для установления стимулирующих выплат бухгалтеру

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности		1-2
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	Акты ревизий и проверок	1-2
	отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		1-2
	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1-2

Критерии для установления стимулирующих выплат методисту

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	1.1 Своевременная координация работы педагогических работников по выполнению учебных планов и программ, разработку необходимой учебно-методической документации.	Наличие контроля воспитательно-методической работы	2 балла
	1.2 Доля воспитанников, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования структурного подразделения или на его базе	Отношение числа дней	за каждые 25% – 0,5 балла
	1.3 Наличие системы дополнительного образования структурного подразделения и реализация одного из направлений	Организация итогового мероприятия по превышаемому направлению развития детей	за каждое 5 б
	1.4 Количество детей (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: На всероссийском уровне – 4 На региональном – 3 На уровне округа – 2 На уровне города - 1	До 15 б

	1.5 Результаты участия структурного подразделения в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: На всероссийском уровне – 4 На региональном – 3 На уровне округа – 2 На уровне города - 1	До 15 б
	1.6 Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла
	1.7 Участие с личным проектом, выступлением, докладом, презентацией в конференциях, семинарах, публичных отчётах и т.д. различного уровня	Программа мероприятия, конспект мероприятия Городской уровень - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	2 балла
	1.8 Наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля	2 балла
	1.9 Организация и проведение смотров- конкурсов внутри структурного подразделения	Наличие положений смотра-конкурса	за каждые – 2 балла
2. Выслуга лет	2.1 Надбавка за выслугу лет		
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным пед. работникам за сложность контингента воспитанников	3.1 Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК Педагогам – 5 Методисту - 7 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 7
	3.2 Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе Педагогам – 5 Методисту - 7 Помощникам воспитателя – 3 Специалисты – 0,5	До 7
	3.3 Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп Педагогам – до 10 Методисту - 10 Помощникам воспитателя – до 5 Специалисты – 0,5	До 10
4. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за	4.1 Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников Воспитателю – 3 Помощнику воспитателю – 2	До 5

обеспечение высокой посещаемости детьми		Медсестре (калькулятору) – 5 Методисту - 5	
5.Выплаты работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1
	5.2Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1
	5.3Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста, ДРК	1
	5.4Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора)	1
Итого:			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения,
реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования**

N	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла			3
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла			3
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы			2

	мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 2 балла			
Итого:				8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе - 1 балл за группу (но не более 2 баллов)			2
2.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий - 2 балла			2
Итого:				4
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла			2
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения - 1 балл			1
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 1 балл			1
3.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла			2
3.5.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов):			2

	на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла			
3.6.	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла			2
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл			1
3.8.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, педагогов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста - 1 балл			1
Итого:				12
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств - 1 балл			1
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение - 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию - 2 балла			2
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл			1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл			1
Итого:				5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей),			1

	реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл			
5.2.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл			1
5.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла			2
5.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл			1
Итого:				5
ВСЕГО:				34

5. Критерии распределения экономии фонда оплаты труда

Создавшаяся экономия базового и стимулирующего фонда направляется на выплаты всех категорий работников структурного подразделения. Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно - управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий	До 5000 рублей
За хорошие результаты проверок, инспекций, ревизий вышестоящих организаций	От 1000 рублей
За выполнение важных (срочных) работ в области информационно-коммуникативных технологий и работу с Интернет-ресурсами	До 5000 рублей
Хранение архива	До 4000 рублей
Участие в инновационном процессе ГБОУ	До 5000 рублей
Материально ответственным работникам	До 5000 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днём за дополнительную нагрузку и напряжённость	До 5000 рублей
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	До 5000 рубля
За работу на компьютере	До 5000 рублей
Благоустройство территории ГБОУ	До 8000 рублей
Участие в создании предметно-развивающей среды ДОУ, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам	До 5000 рублей
Увеличение объема отчетной документации	До 5000 рублей
Проведение работ по ремонту помещений ГБОУ	До 10000 рублей
Премирование сотрудников	В пределах фонда