

«Принято»
На общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 9
«22» октября 2021г. Протокол № 1
Председатель _____ Е.А.Бутырцева

«Согласовано»
Председатель Управляющего совета
_____ Т.А.Зюзяева
«22» октября 2021г. Протокол № 2

«Утверждаю»
Директор ГБОУ СОШ № 9
г.о. Чапаевск
_____ Э.А. Каткасова
«22» октября 2021г.
Приказ №_92 от 22 октября 2021г.

**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 всех изменений и дополнений);

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

- 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»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления» (с изменениями и дополнениями);

- 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;

- 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»;

-постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства 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 1 января 2022года, 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, ОТМЕМЫ.

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 4 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 более 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 два раза в год (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:

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

$$\text{Размер стимулирующей надбавки сотрудника в рублях} = \frac{\text{стоимость надбавки в руб.}}{\text{1 балла}} * \text{количество баллов, набранных сотрудником}$$

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

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

$$\text{Размер стимулирующей надбавки педагога в рублях} = \frac{\text{стоимость надбавки в руб.}}{\text{1 балла}} * \text{количество баллов, набранных педагогом}$$

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 30 баллов;
 - IT- специалист- от 20 баллов
 - Event-менеджер -от 20 баллов
 - Модератор по организации интенсивов- от 20 баллов
 - Модератор по организации воркшопов -от 20 баллов
- 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 15 баллов;
- 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, научно-методической работе

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1

1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным	1

	предметам: 100% - 1 балл	
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»:	2

	до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	
Итого		44
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИНСО)</i>	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2	2

	балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1
Итого:		17
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного	2

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

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

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

Приложение № 2.

Критерии и показатели качества труда педагогических работников средней общеобразовательной школы

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)(на основании данных АСУ РСО) 1балл -во всех классах, где работает учитель; 0,5 балла – не во всех классах	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: отсутствие -1б, снижение- 0,5 б.	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО 75% и выше – 1 балл	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и выше- 1балл;	1
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: 75% и выше -1 балл 50-74% -0,5 балла	1
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и выше – 1 балл;	1
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
	ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя 1 балл-100% учащихся; 0,5 балла- 50-99% учащихся	1
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» 1 балл за каждого выпускника	1
1.13.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1
1.14.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: отсутствие -1б, снижение- 0,5 б.	1
1.15.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1
1.16.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1
1.17.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
1.18.	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p> <p>30%-50% 0,5 балла; 51%-100%- 1 балл</p>	1
1.19.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня):</p> <p>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</p>	5
1.20.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику:</p> <p>75% и выше -1 балла; 50-74% -0,5 балла.</p>	1
1.21.	<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику:</p> <p>75% и выше – 1 балла; 50% -74% -0,5 балла;</p>	1
1.22.	<p>Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО:</p> <p>75% и выше – 1 балла; 50% -74% -0,5 балла;</p>	1
1.23.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
	итого	27
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня):</p> <p>Баллы суммируются</p> <p>победители(округ) -1,5 б-1 ученик призеры (округ) -1б. -1 ученик; Участие (область) – 0,5 б-1 предмет; призеры (область) -1,5б. -1 ученик; победители(область) -2 б-1 ученик</p>	2
2.2.	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):</p> <p>победители(округ) -1,5 б-1 ученик призеры (округ) -1б. -1 ученик; Участие (область) – 0,5 б-1 предмет; призеры (область) -1,5б. -1 ученик; победители(область) -2 б-1 ученик</p>	2
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя:</p> <p>80% и выше – 1 балла; 50% -79% -0,5 балла;</p>	1
2.4.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня):</p> <p>победители(округ) -1,5 б-1 ученик призеры (округ) -1б. -1 ученик; Участие (область) – 0,5 б-1 предмет; призеры (область) -1,5б. -1 ученик; победители(область) -2 б-1 ученик</p>	2
2.5.	<p>Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в</p>	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
	другие аналогичные проекты 1 балл за каждого ученика	
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: 0,5 б – болельщики 60-100% учащихся 1 б – за каждого участника	1
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся 50%-70% -0,5 балла; 71%-100%-1 балл	1
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) 80%-100% -вовлечение -0,5 балла; 30% и более получивших рекомендации-1б.	1
	итого	12
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 50-69%- 0,5 б.; 70-100%-1б.	1
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) Учитель преподает курс «Развитие ФГ обучающихся» - 0,5 б (1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
	указать модуль и в каких классах). Результативность мониторинга ФГ обучающихся (3-4 уровень – 30-40% уч-ся – 1,5 б, 20-29% - 1 б, 10-19% - 0,5 б)	
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью (указать адрес ресурса)	1
	итого	4,5
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): Школа.- 0,5 б; округ – 1б; регион – 1,5 б; федеральный – 2б; 1б – заочное по всем уровням. Баллы суммируются	2
4.2.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта: (муниципальный уровень -0,5 б, уровень образовательного округа-1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	2
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства: (победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -0,5 б)	2
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ – 1б, на официальном сайте ОО -0,5 б, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях -0,5 б, в т.ч. печатные публикации -1б , за отчетный период	1
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов Курсы через систему АСУ Кадры, в ЦОС -0,5б за каждые курсы, курсы ФИПИ, ФИОКО – 1б	1
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл
	учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Участие в программе Наставничества за отчетный период: наставник – 1б, наставляемый – 0,5 б	
	итого	9
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 50% и выше -1 балл; От20 % 49% - 0,5 балла	1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	0,5
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов 20-50% -0,5 балла, Более 50% -1 балл	1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
	итого	3,5
	всего	56

Приложение №3
Критерии эффективности (качества) работы административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Критерии эффективности (качества) работы главного бухгалтера

Показатели работы главного бухгалтера	Максимальное	Самооценка	Оценка
	ьное	ценка	ка

	количество в баллах		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 в баллах	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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • предписания отсутствуют 	1,0 2,0		
1.9. Количество пунктов предписаний органами пожарной инспекции, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • предписания отсутствуют 	1,0 2,0		
1.10. Количество пунктов предписаний органами инспекции по электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • предписания отсутствуют 	1,0 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	2,0		

средств с нулевой балансовой стоимостью			
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; - по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленных материалов увеличилось	1,0 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:			
<ul style="list-style-type: none"> • количество мероприятий в классах: - осталось на прежнем уровне; 1,0 - увеличилось 2,0 • количество общешкольных мероприятий: - осталось на прежнем уровне; 1,0 - увеличилось; 2,0 • проведены мероприятия (не менее 1) уровня города 3,0 			
1.11. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями:			
- библиотеки города; 1,0			
- книготорговые 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.:			
<ul style="list-style-type: none"> • 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 соблюдения сроков их	0-3		

исполнения.			
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	Оценка рабочей 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 баллов	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	1,0		

(курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)			
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 представления 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 4 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 ДООУ - 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

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (ав-торский) подход	1-3
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консуль-тационной помощи (среднее значение по резуль-татам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% -0,5 б. 80%-89%-1б. 90% и более- 1,5б	
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррек-ционно-развивающей работы педагога, проявляе-мая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитан-ников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специа-листа: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсут-ствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	0,5-1
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных допол-нительным образованием на базе ОО, реализую-щей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) 75% и выше-1б	
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей: Наличие программы ДО, ведение необходимой документации	1
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% -0,5б выше70%- 1б
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) участие: 1 балл; Победа: 3 балла	4
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе -2б.; во втором (очном) этапе – 4б; победа во втором (очном) этапе -6б	6
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) уровень дошкольного учреждения: участие 0,25; призовое место 0,5; городской уровень: участие 0,5; призовое место 1; окружной уровень: участие 1; призовое место 1,5; региональный, всероссийский уровень: участие 1,5; призовое место 2 Сетевых интернет - конкурсы, фестивалях ит.п.	От 0,25

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	участие 0,25; призовое место 0,5 (Баллы суммируются)	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов понаправлению опорной площадки, ОМО выполненные в соответствии с критериями к методическим продуктам: - конспекты воспитательно-образовательной деятельности с детьми и родителями воспитанников 1 балл; - авторские программы 3 балла; - игры 1 балл - авторские пособия 2 балла развивающее пространство 3 балла (баллы суммируются))	10
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень: участие 1,5; призовое место 2; региональный уровень: участие 2; призовое место 3 всероссийский уровень: участие 3; призовое место 5 Баллы суммируются	
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Определяет образовательная организация
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городской уровень 0,5; окружной уровень: участие 1 региональный, всероссийский уровень 1,5	
4.5.	Результативность участия педагога в распространении	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>педагогического опыта в профессиональном сообществе (для родителей или педагогов) (праздники, открытые показы, фестивали, конференции, семинары, форумы, методические объединения)</p> <p>уровень дошкольного учреждения: 0,25 ,городской уровень: 0,5, окружной уровень: 1, региональный уровень: 2, федеральный уровень и выше: 3(баллы суммируются)</p>	
4.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий</p> <p>уровень дошкольного учреждения: 0,25 ,городской уровень: 0,5, окружной уровень: 1, региональный уровень: 2, федеральный уровень и выше: 3(баллы суммируются)</p>	
4.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	1
4.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	<p>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)</p> <p>стабильно низкий - 0,5</p> <p>снижение на 1% -1б.</p> <p>снижение на 2% -2б.</p> <p>снижение на 3% и выше -3б</p>	
5.2.	<p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))</p> <p>от 5% до 10%: 0,5 балла; от 11% до 19%: 1 балл; свыше 20%: 1,5 балла.</p>	
5.3.	<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный,</p>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%: 1 балл; 2%: 2 балла; 3% и выше: 3 балла	
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5б 75%-79%; -1б 80% и более -1,5б	
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% -1б
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	2
1.5.	<p>Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)</p> <p>средний балл 3,0-3,5 -1б. средний балл 3,6-4,0 - 2б. средний балл 4,1 и выше -3б</p>	
1.6.	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70%-79% -0,б. 80% и более -1б</p>	
2.	<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	
2.1.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования</p> <p>75% и выше-1б.</p>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях до 5% -0,25б. 5-10% - 0,5 10-15% -1б. свыше 15% -1,5б	
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% -0,25 5%-10% -1 свыше 10%-1,5
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	75% и выше -1
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	75% и выше -1
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» 5б.
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	50% и выше – 1б.
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1-3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1-3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1-5
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от	1-3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	уровня) (баллы могут суммироваться)	
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%-0,5 свыше 50%- 1б
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	20%-39%-0,5
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59%- 1
	в общении	60% и более -1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	-0,5 1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования,	3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% -0,5; 71-85% -1б; свыше 85% -1,5б
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -0,5; 61-75% -1б; 76-85% -1,5б; свыше 85%-2б
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -0,5; 61-75% -1б; 76-85% -1,5б; свыше 85%-2б

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% -0,5; 61-75% -1б; 76-85% - 1,5б; свыше 85%-2б
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности в СМИ – 1б, на официальном сайте ОО -0,5 б, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях -0,5 б, в т.ч. печатные публикации -1б	
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник - 0,5 б)	
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -0,5 б)	
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, Школа.- 0,5 б; округ – 1б; регион – 1,5 б; федеральный – 2б; 1б – заочное по всем уровням. Баллы суммируются	
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% -0,5; 5% до 10% -1; более 10% -2
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучаю-щихся по результатам коррекционно-разви-вающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирую-щей и комбинированной направленности, инклю-зивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	
	по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа обучающихся -1;
	по разделу «развитие фонематических процес-сов»	40%-59% от числа обучающихся -2;
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	60% и более от числа обучающихся -3
	по разделу «развитие лексического строя речи»	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	
	по разделу «развитие связной речи»	
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):	
	по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа обучающихся -1;
	по разделу «фонематическое восприятие»	40%-59% от числа обучающихся -2;
		60% и более от числа обучающихся -3
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организа-ции (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи)	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процес-сов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся -1; 40%-59% от числа обучающихся -2; 60% и более от числа обучающихся -3 обучающихся
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся-1 20%-29% от числа обучающихся- 2 30% и более от числа обучающихся-3
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся -1; 40%-59% от числа обучающихся -2; 60% и более от числа обучающихся -3
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое победители(округ) -1,5 б-1 ученик призеры (округ) -1б. -1 ученик; Участие (область) – 0,5 б-1 предмет; призеры (область) -1,5б. -1 ученик; победители(область) -2 б-1 ученик	
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% -0,5б. 61-75% -1б; 76-85% -1,5; свыше 85% -2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% -0,5б. 61-75% -1б; 76-85% -1,5; свыше 85% -2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% -0,5б. 61-75% -1б; 76-85% -1,5; свыше 85% -2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -0,5 б)	
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	1
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки Школа.- 0,5 б; округ – 1б; регион – 1,5 б; федеральный – 2б; 1б – заочное по всем уровням. Баллы суммируются	
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий Школа.- 0,5 б; округ – 1б; регион – 1,5 б; федеральный – 2б; 1б – заочное по всем уровням. Баллы	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	суммируются	
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или между-народном уровнях	Определяет образовательная организация
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	1
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	1
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных	1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	видах учета	
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	1
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	1
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	75% и выше-1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% -1
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% -0,5 100% -1
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% -0,5 100% -1
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	1
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Определяет образовательная организация
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель – 2б, призёр – 1б, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник -0,5 б)	Определяет образовательная организация
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1

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	Заключение 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	Результаты оперативного	

	санитарно-эпидемиологических мероприятий	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 отчетным 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	5.1.Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1-5

воспитанников			
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 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 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-	Результаты оперативного	1

	эпидемиологических мероприятий	контроля медсестры (калькулятора), ДРК	
--	--------------------------------	--	--

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	Журнал боя посуды, акты списания Завхоз – 1	1

	(по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Техперсонал – 0,5	
	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 2 недели	Сайт СП	1
	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	Акты списания	1-3

	инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		
	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 сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Акты списания	1-3
	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	Результаты оперативного контроля медсестры (калькулятора), методиста,	1

	соблюдению норм физиологического питания	ДРК	
	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 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
	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 рабочему 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	Акты списания	1

	списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5	
	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
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	Акты ревизий и проверок	2-5
	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 отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1-2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (муниципальный уровень -0,5 б, уровень образовательного округа- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (муниципальный уровень -0,5 б, уровень образовательного округа- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% -0.5; 91%-100%-1
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% -1
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (муниципальный уровень -0,5 б, уровень образовательного округа- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (муниципальный уровень -0,5 б, уровень	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	образовательного округа- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (муниципальный уровень -0,5 б, уровень образовательного округа- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) в СМИ – 1б, на официальном сайте ОО -0,5 б, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях -0,5 б, в т.ч. печатные публикации -1б	
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства Школа.- 0,5 б; округ – 1б; регион – 1,5 б; федеральный – 2б; 1б – заочное по всем уровням. Баллы суммируются	
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период муниципальный уровень -0,5 б, уровень образовательного округа- 1б, региональный – 1,5б, всероссийский уровень- 2б)	
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1

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