

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Пестравка
Жижина Жижина О.А.

Протокол № 2
от « 12 » октября 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ СОШ с. Пестравка
Казачкова Казачкова Л.А.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и начислении компенсационных и стимулирующих
выплат работникам государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Пестравка
муниципального района Пестравский Самарской области

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
ГБОУ СОШ с. Пестравка
Секретарь
Феклисова Феклисова С.Г.

Протокол № 3
от « 12 » 10 2021 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Пестравка
Грачева Грачева А.С.

Протокол № 5
от « 12 » 10 2021 года

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Пестравка

Протокол № 3
от « 12 » 10 2021 года



C=RU, O=ГБОУ СОШ с.
Пестравка, CN=Казачкова
Людмила Анатольевна,
E=pestrav_sch_pst@samara.
edu.ru
009150275bde5312af
2021.10.26 11:27:15+04'00'

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (с изменениями на 30 августа 2021 года)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями на 10 июня 2021 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 17 декабря 2020 года);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 14 декабря 2020 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (вместе с «Методикой расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов») (с изменениями на 14 августа 2014 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ» (с изменениями на 3 августа 2021 года);

- Постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013г. № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года);
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014г. № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Уставом ГБОУ СОШ с. Пестровка.

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

1.4. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения, Педагогическом совете, согласовывается с Управляющим советом школы, выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом директора школы.

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

1.6. Раздел 7 Положения определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения: средняя общеобразовательная школа.

1.7. Раздел 10 определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.8. Раздел 11 определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СП ДЮСШ ГБОУ СОШ с. Пестровка, реализующего программы дополнительного образования.

1.9. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, отдельно представленных по средней общеобразовательной школе и по структурным подразделениям, разработанных администрацией Учреждения совместно с рабочими группами по распределению стимулирующей части ФОТ, согласованных с Управляющим советом Учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. При распределении стимулирующего фонда рабочая комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного и дополнительного образования.

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

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

2. Оплата труда работников ГБОУ СОШ с. Пестровка

2.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

2.2.1. Базового фонда оплаты труда работников, структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

- специальный фонд оплаты труда включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Стимулирующего фонда работников Учреждения, который включает выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику Учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Учреждением.

2.3. Настоящее Положение определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, разработано на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии Управляющего совета Учреждения.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

2.4. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

2.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат водителю школьного автобуса определяются согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\langle \text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп} \rangle,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.2. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;

с учащимися, обучающимися в очно-заочной форме;

с учащимися филиалов общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений;

с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице;

с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

с учащимися, проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающими основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х классах, 3-х и 4-х классах;
основного общего образования;
среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{ч} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365}$$

где:

$C_{ч}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

4. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

$Kр$ - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

$Kкв$ - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

$Kзн$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный

за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

4.2. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Kр \times Kкв \times Kзн,$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Kр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Kкв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Kзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

4.3. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.4. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

4.5. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения

заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

5.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

5.2. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору по результатам специальной оценки условий труда.

6.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.6. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится

доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

6.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6.12. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.13. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

6.14. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

6.14.1. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

6.14.2. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

6.14.3. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

6.14.4. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

6.15. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат:

6.15.1. Директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

6.15.2. За классное руководство – до 500 руб.

6.15.3. За заведование кабинетами осуществляется в размере - от 300 руб.:

- за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных

пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;

- за разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раз в 5 лет) инструкций по охране труда;

- контроль за противопожарным состоянием, наличие в кабинете наглядной агитации и необходимых инструкций по охране труда;

- проведение необходимого инструктажа с учащимися с записью в журнале;

- доведение до сведения руководителя информации обо всех недостатках, снижающих работоспособность учащихся в кабинете (заниженность освещения, шум и т.д.).

6.15.4. За ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся - до 3000 руб.

6.15.5. За организацию и участие в районных, окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья - до 500 руб.

6.15.6. Ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся - до 500 руб.

6.15.7. Ответственному лицу за организацию работы по охране труда и технике безопасности учебно-воспитательного процесса - до 1000 руб.

- организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда:

- обеспечение контроля безопасности приборов и ТСО;

- организацию разработки и периодический пересмотр инструкций по охране, а также требований безопасности при проведении практических и лабораторных работ;

- контроль за своевременным проведением инструктажа обучающихся по технике безопасности и регистрацию инструктажа в журнале;

- организацию воспитательной работы, общественно-полезного труда, производительного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда;

- организацию с обучающимися и воспитанниками мероприятий по предупреждению травматизма и дорожно-транспортных происшествий.

6.15.8. За проверку тетрадей и письменных работ:

- в начальном звене по русскому языку, чтению, математике, окружающему миру – от 300 руб.;

- по математике в среднем и старшем звеньях – от 200 руб.;

- по русскому языку и литературе в среднем и старшем звеньях – от 500 руб.;

- по истории, географии, химии, биологии, обществознанию, иностранному языку, физике, черчению, изобразительному искусству – от 100 руб.

6.15.9. За заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) – от 300 руб.;

6.15.10. За руководство методическим объединением – от 500 руб.;

6.15.11. За работу с библиотечным фондом – от 1000 руб.

6.15.12. Ответственному лицу, за составление расписания уроков, отвечающего санитарным требованиям и нормам, – от 4000 рублей.

6.15.13. За внедрение в образовательный процесс новых технологий – от 500 рублей.

6.15.14. За обслуживание компьютеров, установку программ на компьютеры – от 500 рублей

6.15.15. За расширение сферы деятельности – от 500 рублей.

6.15.16. За выполнение обязанностей вне должностных – от 500 рублей.

6.15.17. За работу с использованием электронных учебников, внедрение в образовательный процесс новых УМК – от 500 рублей.

6.15.18. За звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» – от 2000 рублей.

6.15.19. За Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – от 1000 рублей.

6.15.20. За ведение школьного сайта – от 1000 рублей.

6.15.21. За работу с электронной почтой – от 1000 рублей.

6.15.22. За ведение протоколов педагогического совета – от 500 рублей.

6.15.23. Административно-хозяйственному персоналу за выполнение работ по обслуживанию здания школы, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - до 2000 руб.

6.15.24. Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

6.16. Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

6.17. Перечень и размеры применяемых выплат для сотрудников, осуществляющих деятельность по подвозу детей:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер в % от должностного оклада	Периодичность
1.	Водителю автобуса: за стаж работы водителем автобуса - от 3 до 5 лет; - от 5 лет до 10 лет; - свыше 10 лет.	100 % 125 % 150 %.	В течение года.
2.	Водителю автобуса: надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день - среднее количество километров составляет от 41 км до 70 км - среднее количество километров превышает 70 км	125% 150%	В течение года.

7. Выплаты стимулирующего характера.

7.1. Виды, условия для установления, снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

7.1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работников школы включает выплаты и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

7.1.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

7.1.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определенных соответствующими разделами настоящего Положения;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

7.1.5. Стимулирующие выплаты назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда работников один раз в год (в январе) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

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

7.1.6. 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.

7.1.7. 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.

7.2. Порядок установления ежемесячной стимулирующей доплаты.

7.2.1. Выплаты стимулирующего характера **административно-хозяйственного персонала** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

7.2.2. Выплаты стимулирующего характера **заместителям директора** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

- эффективность процесса обучения;
- эффективность воспитательной работы;
- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения;
- эффективность управленческой деятельности.
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

Стимулирующие выплаты заместителям директора школы, как педагогам, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным п.7.2.4-7.2.13 настоящего Положения.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера **для педагогов** определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения.

7.2.4. Порядок назначения стимулирующих выплат.

В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники школы представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме 1 раз в год.

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

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

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации или представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- заместители директора по УВР;
- руководители методических объединений;

- руководители творческих групп;
- заместитель директора по АХЧ или заведующий хозяйством и т.д.

Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются 1 раз в год (1 января на период с 01.01 по 31.12 текущего года).
- в срок до 10 января включительно, работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной приказом директора школы (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев).

Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий Совет школы и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее 15 января каждого года.

Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

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

- сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- сроки подачи представления директором в Управляющий Совет школы и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента, оговорённого приказом.
- сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

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

7.2.6. Выплаты младшему обслуживающему персоналу устанавливаются по формуле:

$$\text{Стоимость} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих выплат в данном периоде для младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общее количество баллов, набранное младшим обслуживающим персоналом в данном периоде}}$$

1 балла

$$\text{Размер стимулирующей выплаты для младшего обслуживающего персонала в рублях} = \text{стоимость 1 балла АХП} * \text{количество баллов, у сотрудника}$$

7.2.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, рассчитываются по бальной системе по формуле:

$$\text{Стоимость} = \frac{\text{Общий фонд стимулирующих выплат в данном периоде всех педагогических работников}}{\text{Общее количество баллов, набранное всеми педагогами в данном периоде}}$$

1 балла

$$\text{Размер стимулирующей выплаты педагога в рублях} = \text{стоимость 1 балла} * \text{количество баллов, у педагога}$$

7.2.8. Стимулирующие выплаты в установленном размере выплачивается ежемесячно до установления нового размера по итогам прошедшего года.

7.2.9. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или они могут быть отменены:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- при невыполнении или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;
- снижение нормативов финансирования по статье 211 (заработная плата).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа)

7.2.10. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании утверждённых Положением критериев оценки деятельности работников.

7.2.11. Стимулирующие выплаты снимаются приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

7.2.12. В случае применения к работнику дисциплинарного наказания, стимулирующие выплаты снимаются с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с рабочей комиссией;

7.2.13. Стимулирующие выплаты 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.

7.2.14. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты начисляется пропорционально отработанному времени.

7.3. Порядок установления и выплаты ежемесячной стимулирующей доплаты.

7.3.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная доплата за эффективность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

7.3.2. 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.

7.3.3. Доплаты стимулирующего характера производятся за:

7.3.3.1. эффективную работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и работу с Интернет ресурсами в Учреждении - до 6000 (шести тысяч) рублей;

7.3.3.2. систематическую и эффективную работу по поиску и поддержке талантливых детей – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.3. систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.4. молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.5. эффективное использование при выполнении обязанностей, закрепленных должностной инструкцией электронного документооборота, современных каналов связи и СКЗИ – до 2000 (двух тысяч) рублей;

7.3.3.6. проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – до 2000 (двух тысяч) рублей;

7.3.3.7. непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ – до 1000 (одной тысячи) рублей;

7.3.3.8. за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;

7.3.3.9. за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и научно-практическим конференциям – от 200 рублей и выше;

7.3.3.10. за эффективную организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 200 рублей и выше;

7.3.3.11. за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – от 300 рублей;

7.3.3.12. за эффективное руководство школьным методическим объединением – до 500 рублей;

7.3.3.13. за разработку и эффективную реализацию Программы развития школы – от 5000 рублей и выше;

7.3.3.14. за эффективное использование информационных технологий при организации контроля качества образования в школе – от 500 рублей и выше.

7.3.3.15. за выполнение особо важных поручений, которые требуют срочного исполнения – от 1000 рублей.

7.3.3.16. за разработку индивидуальных рабочих программ и рабочих программ школы – от 500 рублей.

7.3.3.17. за организацию экскурсий во внеурочной деятельности - от 300 рублей.

7.3.3.19. за консультационные и дополнительные занятия с учащимися – от 200 рублей.

7.3.3.20. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации – до 500 рублей.

7.3.3.21. Выплаты работникам по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

7.3.3.22. Для выполнения уставных целей и задач школы за:

- методическую и научно-исследовательскую работу - до 2000 руб.;
- экспериментальную работу - до 2000 руб.

- разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений - до 2000 руб.

- высокий уровень организации образовательного процесса - до 2000 руб.

7.3.4. 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.

7.3.5. 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.

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

7.4. Порядок выплаты единовременной стимулирующей премии

7.4.1. Приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

7.4.2. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

7.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7.4.4. Показатели премирования.

Педагогическим работникам:

- Представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и участие в других мероприятиях Школы по распространению опыта работы – от 1000 рублей.

- За качественную реализацию проектов, качественное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей.

- За участие в конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании» и т.п., получение призовых мест в зависимости от уровня) - от 1000 рублей.

- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий по организации мероприятий общешкольного значения, спортивных соревнований между параллелями и классами, участие в социально значимых проектах, добровольческом движении, акциях классных руководителей и учителей предметников – от 700 рублей.

- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных поручений по установке программного обеспечения - от 500 рублей.

- За качественную и своевременную разработку рабочих программ для детей, обучающихся индивидуально - от 500 рублей.

- За качественную подготовку учащихся для окончания четверти, полугодия и года, работу без неуспевающих учеников, качественную и своевременную сдачу отчетности без замечаний - от 500 рублей.

- За качественную подготовку обучающихся к участию в различных этапах Всероссийской предметной олимпиады школьников, получение призовых мест – от 1000 рублей.

- За качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в школе – от 500 рублей.

- За качественное и своевременное заполнение личных дел детей - от 500 рублей.
- За качественное выполнение должностных обязанностей классным руководителем по организации образовательной и воспитательной деятельности с учащимися, обучающимися индивидуально в школе и на дому во внеурочной и урочной деятельности - от 500 рублей.
- За высокие результаты учащихся при сдаче ЕГЭ и ГИА - от 500 рублей.
- За высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в школе – от 500 рублей.
- За качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля – от 1000 рублей.
- За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение плана воспитательной работы – от 500 рублей.
- За организацию и активную работу с детьми в лагере дневного пребывания детей – от 1000 рублей.
- За большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности от 1000 рублей.
- За качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению – от 1000 рублей.
- За качественное выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий - выставок, семинаров, конференций и т. д.) – от 1000 рублей.

Бухгалтерам, экономисту:

- За качественное оформления документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий - от 1000 рублей.
- За качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – от 1000 рублей.
- За оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности – от 1000 рублей.

Водителям и воспитателям (сопровождающим) школьных автобусов:

- За качественное своевременное выполнение особо важных заданий, работу без аварий и ДТП, подвоз детей в рамках учебных занятий, на мероприятия различной направленности без замечаний, жалоб и протоколов - от 1000 рублей.

Зам. директора по АХЧ:

- За качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение к систематизации оборудования, контроль за дежурством сторожей по школе, подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года - от 500 рублей.

Административно-хозяйственному персоналу:

- За качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания школы - от 350 рублей.
- За подготовку здания к образовательному процессу, за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы – от 350 рублей.

- За обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН - от 350 рублей.
- За качественное благоустройство территории школы - от 300 рублей.
- За качественную подготовку школы к началу учебного года - от 300 рублей.

Другие виды премирования

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - 1200 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 2000 рублей.

7.4.5. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.4.6. На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда (пункт 7.1.5. настоящего Положения).

7.4.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

7.4.7.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.4.7.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

7.4.7.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

7.4.7.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

7.4.7.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

7.4.7.6. Детский травматизм по вине работника.

7.4.6.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

7.4.7.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

7.4.7.9. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.

7.4.7.10. Наличие ошибок в ведении документации.

7.4.7.11. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

7.4.7.12. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтённых при составлении тарификации в соответствии приказом директора.

8.2. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника более 1 месяца – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – до 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5 000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1000 рублей.

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения .

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

8.6. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

8.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей;

в классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

8.8. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

9. Оплата труда и распределение компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

9.1. Общие положения.

9.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и 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» (с изменениями на 10.06.2021 г.)
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 года № 887 «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих». (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762)

- Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.

9.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Размер базовой и стимулирующей части устанавливается Правительством Самарской области.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

9.1.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

9.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты, помощникам воспитателя, воспитателям иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

единовременная премия.

9.1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

9.1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

9.1.8. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

9.1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9.1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

9.1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

9.1.12. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

9.1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

9.1.14. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.2. Распределение стимулирующих выплат, других видов материального поощрения и премирование сотрудников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

9.2.1. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

9.2.1.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2.1.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору по результатам специальной оценки условий труда.

9.2.1.3. Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

9.2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

9.2.1.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.2.1.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

9.2.1.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.2.1.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 61.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

9.2.1.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

9.2.1.10. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

9.2.1.11. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю.

9.2.1.12. Компенсационные выплаты могут устанавливаться на срок от 1 месяца до 1 года.

9.2.1.13. Педагогическим работникам (в том числе руководящим) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на её получение.

9.3. Порядок, размеры и условия назначения стимулирующих выплат.

9.3.1. Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

9.3.2. Порядок и размеры надбавки для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения, закреплёнными в настоящем Положении.

9.3.3. Локальный нормативный акт учреждения, регулирующий вопросы установления надбавки, содержит:

сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной распорядительным документом руководителя учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев); период, на который может быть установлена надбавка (при этом максимальный период установления надбавки не должен превышать один год);

сроки представления руководителем учреждения коллегиальному органу управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников;
сроки рассмотрения коллегиальным органом управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников;
сроки издания руководителем учреждения распорядительного документа об установлении надбавки на основании предложений, представленных коллегиальным органом управления учреждения;
условия и сроки снижения или отмены надбавки;
перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (далее — Перечень) для каждой категории работников учреждения.

9.3.4. Перечень для педагогических работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования, сформированы на основе перечня критериев, утвержденного 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» (далее — региональный перечень) (Приложение к Положению)

9.3.5. Перечень для другой категории работников учреждения сформировано учреждением самостоятельно. (Приложение к положению).

9.3.6. Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее ДОУ) на основании самоанализа работника согласно перечню критериев результативности и качества работы (эффективности труда), анализа комиссии по доплатам и надбавкам и приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

9.3.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

9.3.8. Стимулирующие выплаты производятся с учётом всех налоговых и иных удержаний.

9.3.9. Размеры стимулирующих выплат сотрудникам ДОУ определяются на заседании комиссии по доплатам и надбавкам ДОО, утвержденной приказом по ГБОУ СОШ с. Пестровка, и рассматриваются персонально для каждого работника в соответствии с законодательством РФ и настоящего Положения.

9.3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 или 2 раза в год сроком на период с 01.01 по 31.08 и с 01.09 по 31.12 или с 01.01 по 31.12 на основании представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы сотрудников структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования, которые утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка и могут быть пересмотрены 1 или 2 раза в год. Срок представления работниками материалов по самоанализу: до 10 августа или до 10 декабря. Материал по самоанализу предоставляется в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. В состав комиссии входят: председатель первичной профсоюзной организации, руководитель СП, методист. После проведения анализа и расчёта стимулирующих выплат комиссия все материалы передаёт директору ГБОУ СОШ с. Пестровка до 15 августа или до 15 декабря. Сроки

предоставления директором ГБОУ СОШ с. Пестровка Управляющему Совету аналитической информации о показателях деятельности работников – в течение 3 дней до заседания Управляющего Совета, но не позднее 20.09 или 20.01. Управляющий Совет рассматривает аналитическую информацию в течение 3 дней. Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам после рассмотрения Управляющим Советом аналитической информации. Срок издания распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 23 августа и до 23 декабря.

9.3.11. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- стаж работы в должности менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- наличие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- наличие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

9.3.12. Размеры всех материальных выплат определяются как в конкретной денежной сумме, так и в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или базовому окладу.

9.3.13. Размер стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов по критериям оценки эффективности (качества) работы сотрудников структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Часть стимулирующего фонда по разделу}}{\text{Общее количество баллов, набранное сотрудниками ДОУ, относящимися к данному разделу}}$$

9.3.14. Стимулирующая часть состоит из:

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

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, среднему медицинскому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу за выслугу лет - не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада
--

При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада
--

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

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

Стимулирующие выплаты работникам ДОО за качество воспитания и результативность в работе по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.

9.3.15. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю ДОО устанавливается директором ГБОУ СОШ с. Пестровка в соответствии с количеством набранных баллов по критериям оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования и расчётной стоимости одного балла.

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Часть стимулирующего фонда по разделу}}{\text{Общее количество баллов, набранное сотрудниками ДОО, относящимися данному разделу}}$$

9.4. Премирование.

9.4.1. Приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка по согласованию с руководителем структурного подразделения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

9.4.2. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

9.4.3. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9.4.4. Показатели премирования.

Для руководителя структурного подразделения, методиста, старшего воспитателя:

- за качественную и результативную организацию работы ДОО и осуществление контроля за деятельностью структурного подразделения - от 500 рублей;
- за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса ДОО – от 500 рублей;
- за результативную методическую и консультационную работу на муниципальном уровне – от 500 рублей;
- за качественную организацию работы ДОО в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
- за качественную организацию и результативное проведение мероприятий в ДОО – от 500 рублей;
- за качественную и результативную организацию работы по подготовке к конкурсам и соревнованиям разного уровня – от 500 рублей.

Для педагогических работников:

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 300 рублей;
- за высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО и методической работы на муниципальном уровне – от 500 рублей;
- за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 500 рублей;
- за качественную и результативную организацию и проведение работы по

приоритетным направлениям – от 500 рублей;

- за качественную реализацию проектов, результативное участие в благотворительных форумах, конференциях, проектах - от 500 рублей;

- за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий при подготовке мероприятий к различным праздникам, родительских собраний, консультирование родителей, проведения открытых занятий в ДОО – от 500 рублей;

- за качественную разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности – от 500 рублей;

- за результативное и активное участие в подготовке ДОО к новому учебному году – от 500 рублей;

- за качественную и результативную организацию работы по подготовке дошкольников к конкурсам, соревнованиям различного уровня – от 500 рублей;

- за профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;

- за качественное и своевременное заполнение личных дел детей – от 500 рублей.

Для административно-хозяйственного персонала:

для заместителей руководителя:

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» - от 300 рублей;

- за высокие результаты работы по внедрению здоровьесберегающих технологий в ДОО и методической работы на муниципальном уровне – от 500 рублей;

- за качественную организацию и проведение мероприятий по работе с детьми в летний оздоровительный период – от 500 рублей;

- за активное и результативное участие в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 500 рублей;

- профессиональное, качественное и плодотворное сотворчество с родителями – от 500 рублей;

- за результативную работу по выполнению требований СанПиН – от 500 рублей;

- за организацию качественного контроля соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в ДОО – от 500 рублей;

- за качественную организацию питания детей в ДООУ и осуществления контроля процесса питания детей – 500 рублей.

для бухгалтера:

- за качественное оформление документации, вовремя подготовленные отчеты, своевременное выполнение заданий – от 500 рублей.

для помощников воспитателя, кухонных рабочих, уборщиков служебных помещений, рабочих по стирке белья, водителей, дворников, сторожей, рабочего по обслуживанию здания:

- за качественную организацию и проведение мероприятий в работе с детьми в летний оздоровительный период – от 200 рублей;

- за качественное и результативное выполнение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений» – от 200 рублей;

- за активное участие и результативную работу в подготовке Детского сада к новому учебному году – от 200 рублей;

- за качественную организацию питания детей в ДОО – от 200 рублей;

- за результативную работу по обеспечению сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН – от 200

рублей;

- за качественную и результативную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 200 рублей;
- за результативную работу по созданию и сохранению оптимальных условий для эффективной работы сотрудников ДОО – от 200 рублей;
- за качественное благоустройство территории ДОО – от 200 рублей.

для поваров и кухонных работников:

- за качественную организацию питания, за качественное и своевременное оформление документации, работу без замечаний, жалоб и штрафов – от 200 рублей.

для завхоза:

- за качественное выполнение особо важных поручений, ответственное отношение к систематизации оборудования – 500 рублей;
- за качественную организацию контроля за дежурством сторожей по ДОО – от 500 рублей;
- за результативную подготовку помещений к проведению праздников, к началу учебного года - от 500 рублей;
- за качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания детского сада – от 500 рублей.

Другие виды премирования

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;
- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – 1200 рублей;
- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 2000 рублей.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.4.5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

9.4.5.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4.5.2. Детский травматизм по вине работника.

9.4.5.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

9.4.5.4. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

9.4.5.5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

9.4.5.6. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

9.4.5.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

9.4.5.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

9.4.5.9. Наличие ошибок в ведении документации.

9.4.5.10. Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

9.4.5.11. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

9.5. Материальная помощь.

9.5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, подтвержденное соответствующими документами (более 1 месяца) – от 1000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения – до 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5000 рублей;
- смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 1000 рублей.

9.5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

9.5.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения .

9.5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

9.6. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда.

9.6.1 Создаваемая экономия базового и стимулирующего фонда направляется на доплаты и надбавки всех категорий работников Детского сада. Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно-управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных контейнеров, канализационных колодцев и т.д.	от 5000 рублей
Работа по стирке белья вручную	от 300 рублей
За ведение и обновление сайта ДООУ	от 1000 рублей
Увеличение объёма работы	от 500 рублей
За обеспечение противопожарной безопасности	от 1000 рублей
За обеспечение охраны труда	от 1000 рублей
За обеспечение электробезопасности	от 1000 рублей
За качественное ведение документации и результативность в работе по обеспечению полного учёта поступающих денежных средств и своевременное отражение в бухгалтерском учёте операций	от 500 рублей
За участие в организационно-ремонтных работах	от 500 рублей
За ликвидацию последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций	от 1000 рублей
За работу с детьми с ОВЗ по дополнительным программам	от 1000 рублей
За обеспечение безопасности и осуществление пропускного режима в ДООУ	от 1000 рублей
За специальное приготовление пищи для детей с пищевыми аллергиями и имеющими противопоказания к отдельным продуктам по	от 500 рублей

заболеванию	
За наставническую работу со студентами, при прохождении практики в ДОУ	от 500 рублей
За сохранность инвентаря и оборудования и эффективное его использование	от 500 рублей
Административно-хозяйственному персоналу за оказание помощи педагогам по подготовке мероприятий воспитательно-образовательного процесса	от 500 рублей
За эффективную организацию работы административно-хозяйственного персонала.	от 500 рублей
За качественное и регулярное выполнение заявок по устранению неполадок	от 500 рублей
За качественную работу с поставщиками продуктов, материала и оборудования.	от 500 рублей
Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации	до 500 рублей

10. Оплата труда и распределение компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения ДЮСШ, реализующего программы дополнительного образования

10.1. Общие положения.

10.1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда и распределения компенсационных выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения детско-юношеской спортивной школы государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестровка муниципального района Пестровский Самарской области (далее – СП ДЮСШ), реализующего программы дополнительного образования.

10.1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на 29 ноября 2018 года).

10.1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников СП ДЮСШ.

10.2. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников СП ДЮСШ состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников учреждения дополнительного образования детей по штатному расписанию и по тарификации с учетом повышения должностных окладов специалистам, работающим в сельской местности, на 25%.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются: компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные нерабочие праздничные дни, а также доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются выплаты и доплаты стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты, в том числе руководителю структурного подразделения.

10.3.Порядок материального поощрения и стимулирования

10.3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются комиссией о материальном поощрении и оформляются протоколом комиссии;

Доплаты сотрудникам СП ДЮСШ определяются на заседании комиссии по доплатам и надбавкам, утвержденной приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.3.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются СП ДЮСШ на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.3.3. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

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

10.3.5. Сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме утверждённой директором ГБОУ СОШ с. Пестровка и согласованными с профсоюзным комитетом СП ДЮСШ один раз в год - до 08 января.

10.3.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, на квартал, полугодие, год.

10.3.7. Форма расчета стоимости одного балла устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка 1 раз в год до 20 января;

10.3.8. Сроки издания директором ГБОУ СОШ с. Пестровка распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат 20 числа каждого месяца.

10.3.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

10.3.11. Критерии и показатели эффективности труда работников СП ДЮСШ утверждаются директором ГБОУ СОШ с. Пестровка на один год, согласовываются Управляющим Советом школы с учётом мнения профсоюзного комитета.

10.3.12. Материальное поощрение, выплаты и доплаты руководителю СП ДЮСШ осуществляются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.3.13. Доплаты и выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

10.3.14. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

10.3.15. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных работнику баллов.

10.4. Показатели и размеры доплат, выплат, премий и материальной помощи

10.4.1. Доплаты всех категорий работников СП ДЮСШ.

10.4.1.1. Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.4.1.2. Доплаты могут быть установлены на определенный период за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

10.4.1.3. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

10.4.1.4. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистом, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

10.4.1.5. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

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

- за обеспечение сохранности имущества, материалов, оборудования и использование его в соответствии с требованиями СанПиН – от 300 рублей.
- за организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания здания и помещений СП ДЮСШ – от 300 рублей.
- подготовка помещений к проведению мероприятий, спартакиад, праздников, соревнований - от 300 рублей.
- за систематическую и эффективную работу по использованию здоровьесберегающих технологий – до 1000 (одной тысячи) рублей;
- молодым специалистам в целях их материальной поддержки и закрепления в ОУ – до 1000 (одной тысячи) рублей;
- за разработку и внедрение образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм – от 500 рублей и выше;
- контроль за противопожарным состоянием, разработка инструкций, ведение документации (журналов, инструктажей) - от 500 рублей;
- обслуживание и судейство спортивно-массовых мероприятий - от 300 рублей.

10.4.2. Выплаты

- За обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса от 1000 рублей;
- За высокую результативность и качество работы от 1000 рублей;
- За интенсивность и напряженность труда от 2000 рублей;
- Административно-хозяйственному персоналу за выполнение дополнительных работ, отклоняющихся от нормальных от 500 рублей.

Выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка в пределах фонда оплаты труда, без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени и на выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;

Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым данной должности до 1000 рублей;

Устанавливаются специальные выплаты следующей категории работников, имеющих звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Почётный работник общего образования», «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Мастера спорта СССР», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный мастер спорта» от 2000 рублей;

Выплаты к должностному окладу работника устанавливаются в суммарном выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда. Выплаты могут быть единовременными или устанавливаются по итогам месяца, полугодия, года и выплачиваются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

10.4.3. Показатели премирования:

Приказом директора ГБОУ СОШ с.Пестровка по согласованию с руководителем СП ДЮСШ могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких результатов.

Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

10.4.3.1. Для руководителя СП ДЮСШ:

- За качественную и результативную организацию работы СП ДЮСШ и осуществление контроля за деятельностью структурного подразделения от 3000 рублей.

- За высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса СП ДЮСШ – от 2000 рублей.

- За результативную методическую и консультационную работу на муниципальном уровне – от 2000 рублей.

- За качественную организацию работы СП ДЮСШ в летний оздоровительный период – от 2000 рублей.

- За качественную организацию и результативное проведение мероприятий в СП ДЮСШ – от 1500 рублей.

10.4.3.2. Для педагогических работников:

За качественное выполнение особо важных и значимых заданий:

- за качественную организацию учебно-тренировочного процесса от 500 рублей;

- за качественную организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий, турниров, соревнований, спартакиад от 1000 рублей;

- за результативное, качественное исполнение отчетов и информации от 500 рублей;

- за качественное, своевременное оформление и сдачу бухгалтерской отчетности от 500 рублей;

- за качественную подготовку и проведение межрайонных, районных спортивно-массовых мероприятий в период каникул от 1000 рублей;

- за качественную организацию и проведение мероприятий в работе с учащимися в период каникул (летний оздоровительный период) от 1000 рублей.

- за качественную организацию и проведение областных соревнований от 1000 рублей;

- за качественную подготовку игроков в сборную района (сборных команд), области, России от 1000 рублей;

- за результаты участия в районной и областной спартакиаде от 1000 рублей;

- за качественное обобщение передового тренерско-педагогического опыта учебно-

методической и воспитательной работы от 1000 рублей;

- за качественное и своевременное ведение учебно-отчетной документации тренера (журнал групповых тренировочных занятий, планирование тренировочных занятий, отчёты по соревнованиям, наличие личной медицинской карточки на каждого учащегося, своевременное проведение инструктажа с учащимися по технике безопасности на учебно-тренировочных занятиях, соревнованиях и культурно – массовых мероприятиях, страхование учащихся и т.д.) от 1000 рублей;

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей от 500 рублей;

- образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» от 300 рублей;

- образцовое соблюдение «Санитарных правил и норм» от 300 рублей;

- за качественную разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности от 1000 рублей;

- за качественную подготовку и представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и участие в других мероприятиях СП ДЮСШ по распространению опыта работы от 1000 рублей;

- активное и качественное участие в подготовке СП ДЮСШ к новому учебному году от 500 рублей;

- за качественное и быстрое выполнение особо важных безотлагательных поручений директора от 500 руб.

- за качественную и результативную работу по подготовке к конкурсам различного уровня

- качественное и своевременное ведение документации и предоставление отчетности – от 500 рублей

- за качественное и результативное выполнение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» - от 500 рублей.

- за качество и высокие результаты работы по организации воспитательно-образовательного процесса в ДЮСШ и методической работы на муниципальном уровне – от 1000 рублей.

- за подготовку сборных команд для участия в районных, зональных и областных соревнованиях

10.4.3.3. Для административно-хозяйственного персонала:

- активное и качественное участие в подготовке СП ДЮСШ к новому учебному году от 500 рублей;

- качественную организацию и обеспечение хозяйственного обслуживания здания СП ДЮСШ от 500 рублей;

- качественное выполнение особо важных поручений директора по административно-хозяйственным вопросам от 300 рублей;

- за качественное благоустройство территории – от 300 рублей.

Другие виды премирования

Единовременная премия работнику учреждения может выделяться:

- в связи с рождением ребёнка – до 1000 рублей;

- в связи со свадьбой работника учреждения – до 1500 рублей;

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - 1200 рублей;

- в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста – до 2000 рублей.

Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора Учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

На выплату единовременной премии направляются средства стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.4.3.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

10.4.3.4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

10.4.3.4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

10.4.3.4.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

10.4.3.4.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

10.4.3.4.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

10.4.3.4.6. Детский травматизм по вине работника.

10.4.3.4.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима и др.

10.4.3.4.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

10.4.3.4.9. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.

10.4.3.4.10. Наличие ошибок в ведении документации.

10.4.3.4.11. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

10.4.3.4.12. Все случаи премирования рассматриваются руководителем и Комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке в каждом случае. В случае необходимости вопросы, связанные с премированием и материальным поощрением рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

10.4.4. Материальная помощь

Материальная помощь – носит временный характер и направлена на материальную поддержку сотрудников СП ДЮСШ. Производится по приказу директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

Материальная помощь может быть оказана работникам учреждения по личному заявлению работников, согласно данного Положения, с учётом семейного положения, состояния здоровья.

Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (более 1 месяца) – от 1000 рублей;
- дорогостоящее лечение, подтвержденное соответствующими документами – до 3000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – до 5000 рублей
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности – до 5000 рублей;
- тяжелая болезнь, смерть работника или смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – 1000 рублей.

При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке с директором ГБОУ СОШ с. Пестровка и профсоюзным

комитетом.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

10.4.5. Выплаты компенсационного характера

10.4.5.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

10.4.5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4.5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу в ночное время;

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.4.5.4. Доплата за работу в ночное время сторожам Учреждения производится в размере 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время, согласно ежемесячного графика работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

10.4.5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (оклада) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору по результатам специальной оценки условий труда.

10.4.5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4.5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.4.5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему могут быть предоставлены другие дни отдыха по договоренности.

10.4.5.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

10.4.5.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и выплат.

10.4.6. Другие вопросы оплаты труда

В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, выплат, доплат), о назначении которых прописано в Положении, материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии приказом директора.

Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором Учреждения за счет средств бюджета, направленных Учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Показатели для установления доплат из экономии ФОТ для административно-управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Увеличение и расширение зоны обслуживания	от 1000 рублей
За разработку инструкций	от 300 рублей
За участие в организационно-ремонтных работах	от 500 рублей
За ликвидацию последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций	от 1000 рублей
За сохранность инвентаря и оборудования и эффективное его использование	от 500 рублей

За обеспечение безопасности и осуществление пропускного режима в СП ДЮСШ	от 300 рублей
За обеспечение противопожарной безопасности и ведение документации по ПБ	от 500 рублей
За соблюдением норм охраны труда и ведение документации по ОТ	от 500 рублей
За качественное и быстрое выполнение особо важных безотлагательных поручений директора	от 500 рублей
За качественную организацию учебно-тренировочного процесса	от 500 рублей
За работу по своевременной подготовке отчетов и информации	от 500 рублей
За проведение, участие и обслуживание спортивно-массовых и иных мероприятий (праздников, соревнований, спартакиад и т.д.)	от 1000 рублей
За активное участие и высокие показатели в работе (призовые места в соревнованиях, конкурсах, получение грамот, благодарностей , участие в спартакиадах , выступление на конференциях и семинарах и т.д.)	от 1000 рублей
За работы по благоустройству здания, территории	от 300 рублей
Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за организацию и функционирование первичной профсоюзной организации	до 500 рублей

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г. Л.А. Казачкова**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) учителя ГБОУ СОШ с. Пестровка**
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Эксперт-ная оценка	Максимальное количество баллов
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)	1 балл			1
1.2.	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	1 балл			1
1.3.	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 более – 2 балла			2
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл			1

1.5.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 балл			1
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл			1
1.7.	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%	100% - 1 балл			1
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл			1
1.9.	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%	100% - 3 балла			3
1.10.	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	2 балла			2
1.11.	Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	от 81 до 90 баллов – 2 балла от 91 до 100 баллов – 3 баллов			3
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 0,5 балла Отсутствие – 1 балл			1
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе	100% - 1 балл			1

	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%				
1.14.	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%	100% - 1 балл			1
1.15.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1 балл			1
1.16.	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	1 балл (за каждый проект)			3
1.17.	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)	наличие победителей и призеров на уровне района и выше – 1 балл			1
1.18.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше	1 балл			1

	декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО				
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл Нет – (-1) балл			1
	Итого:				27
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Наличие призеров на уровне района – 0,5 балла; наличие победителей на уровне района – 1 балл, наличие победителей/призеров на уровне округа – 2 балла; участие на уровне области – 2,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне области и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)			5
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	При очном участии: наличие призеров на уровне района – 0,5 балла; наличие победителей на уровне района – 1 балл, наличие победителей/призеров на уровне округа – 2 балла; участие на уровне области – 2,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне области и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)			6
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1 балл			1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по	наличие победителей и призеров на уровне округа – 2 балла;			6

	преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	наличие победителей и призеров на уровне области – 3 баллов; на всероссийском уровне участие – 4 баллов, победа – 5 баллов (баллы могут суммироваться)			
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	2 балла (баллы могут суммироваться, за каждого обучающегося)			4
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	0,5 балла			0,5
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	3 баллов			3
	Итого:				25,5
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Использование ИТ-технологий в учебно-воспитательном процессе (АСУ РСО)	0,03 * кол-во часов в соответствии с тарификацией * средняя наполняемость в классах, в которых преподаёт педагог (учителям профильных групп на			20

		уровне среднего общего образования указывать наполняемость профильных групп с коэффициентом 2)			
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	100% - 1 балл			1
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл			1
	Итого:				22
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, или входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	При очном участии: на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне округа – 2 балла; на уровне области и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)			4
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах программ внеурочной деятельности, элективного курса, спецкурса, курса профильной подготовки, конкурсе методических разработок	Участие, победитель/ призёр на муниципальном уровне – 0,5 баллов; на уровне округа и выше - 1 балл			1
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Для конкурсов с очным участием («Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям» и т.п.): на уровне школы победа – 1б.; на муниципальном уровне участие –			4

		1,5б., победа – 2б.; на уровне округа участие – 2,5б., победа – 3б.; на уровне области и выше участие – 3,5б., победа – 4б. Для конкурсов с заочным участием («Лидер в образовании», «Самый классный классный» и т.п.): на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1,5б. победа – 2б., на уровне области и выше участие – 2,5б., победа – 3б.			
4.4.	Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в работе предметных комиссий, оргкомитетов, жюри, экспертных советов (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне – 1б., на уровне округа – 2б., на уровне области и выше – 3б.			3
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	1 балл			1
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5 балла			0,5
	Итого:				13,5
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	1 балл			1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди	1 балл			1

	обучающихся у учителя во время образовательного процесса				
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	3 балла			3
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл			1
5.5.	Результаты участия в организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1 балл			1
	Итого:				7
	Всего:				95

Дата _____

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Руководитель МО учителей-предметников: _____ / _____ /

Члены экспертной комиссии:

_____ / _____ /	_____ / _____ /
_____ / _____ /	_____ / _____ /
_____ / _____ /	_____ / _____ /

Ознакомлен _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	значение по критерию	количество набранных баллов
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	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, 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		
1.8.	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		
1.9.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2		
1.10.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2		
1.11.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:	2		

	1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)			
1.12.	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		
Итого:				
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1		
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	1		
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1		
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		

2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2		
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1		
2.11	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи:	1		

	на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл			
Итого:				
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		
Итого:				
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	1		

	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			
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
Итого:				
5.	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	2		

	региональном уровнях – 2 балла			
	Итого:			
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1		
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5		
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1		
	Итого:			
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
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		
7.5	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального	3		

	<p>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</p>			
7.6	<p>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</p>	2		
7.7	<p>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</p>	2		
Итого:				
ВСЕГО:				

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-организатора ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Эксперт-ная оценка	Максимальное количество баллов
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% - 0,5 балл; 75%-79% - 1 бала; 80% и более – 1,5 балла			1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 0,5 балл			0,5
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;	Соответствует – 0,5 балл; не соответствует – 0 баллов			0,5

	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.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 0,5 балл; 80% и более - 1 балла			1
					3,5
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне и выше до 5% - 0,5 балла; на муниципальном уровне и выше свыше 5% - 1 балл (баллы могут суммироваться)			1
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	На уровне ОО и муниципалитета: свыше 15% - 0,5 балла; на уровне округа и выше: до 5% - 0,5 балла; свыше 5% - 1 балл (баллы могут суммироваться)			1
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования,	На муниципальном уровне и			1

	принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	выше: до 5% - 0,5 балла; свыше 5% - 1 балл (баллы могут суммироваться)			
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период на уровне или выше декомпозированного показателя	На уровне – 0,5 балла; выше – 1 балл			1
2.5.	Количество обучающихся, зарегистрированных и вовлечённых педагогом в деятельность РДШ на уровне или выше декомпозированного показателя	На уровне – 0,5 балла; выше – 1 балл			1
2.6.	Количество проектов РДШ, в которых обучающиеся приняли участие, на уровне или выше декомпозированного показателя	На уровне – 0,5 балла; выше – 1 балл			1
2.7.	Количество обучающихся, зарегистрированных педагогом в отряд ВВПОД «Юнармия» на уровне или выше декомпозированного показателя	На уровне – 0,5 балла; выше – 1 балл			1
2.8.	Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях проекта «Культура для школьников», на уровне или выше декомпозированного показателя	На уровне – 0,5 балла; выше – 1 балл			1
2.9.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 50 % - 0,5 балла Свыше 50% - 1 балл			1
2.10.	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)	Наличие победителей/ призеров на уровне района – 0,5 балла; наличие победителей/ призеров на уровне округа и выше – 1 балл (баллы могут суммироваться)			1
	Итого:				10

3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	на муниципальном уровне или на уровне округа - 0,5 балла; на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
	Итого:				2
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)	При очном участии: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне округа – 1 балла; на уровне области и выше – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)			1,5
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)	на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне округа – 1 балл; на уровне области и выше – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)			1,5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл			1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Для конкурсов с очным и заочным участием: на уровне школы победа – 0,5б.; на муниципальном уровне участие – 1б., победа –			2,5

		1,5б.; на уровне округа и выше участие – 2б., победа – 2,5б.			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на муниципальном уровне – 0,5б., на уровне округа и выше – 1б.			1
	Итого:				7,5
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл			1
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл Нет – (-1) балл			1
	Итого:				2
	Всего:				25

Члены экспертной комиссии:

_____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Ознакомлен _____
 (подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более – 1,5 балла			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 баллов 1 балл			1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: 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); создан персонифицированный информационный банк данных о	до 2 баллов			2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	<p>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;</p> <p>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 балла; 71-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
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)	на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и	на муниципальном			1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	уровне – 0,5б., на уровне округа – 1б., на региональном уровне и выше – 1,5б.			
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0 баллов; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0 баллов; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.9.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 2 балла			2
	Итого:				14,5
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	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	да – 1 балл нет – 0 баллов			1
	Итого:				1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие – 1 балл; является победителем/ призером – 2 балла			2
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в	Для конкурсов с очным			2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	участием: на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой и иными ОО, (в зависимости от уровня)	При очном участии: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне округа – 1 балл; на уровне области и выше – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)			1,5
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	До 1 балла			1
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	До 1 балла			1
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	До 1 балла			1
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения	1%-5% - 0 баллов; 5% до 10% - 0,5 балла;			1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	более 10% - 1 балл			
	Итого:				9,5
	Всего:				25

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
Управляющего совета

_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) социального педагога ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
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)	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла			2
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	2 балла			2
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла			2
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 2 балла			2
1.5.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	60-70% - 0,5 балла; 71-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0 баллов; 61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			1,5
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим	51-60% - 0 баллов;			1,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	сопровождением специалиста от обратившихся	61-75% - 0,5 балла; 76-85% - 1 балл; свыше 85% - 1,5 балла			
	Итого:				12,5
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 балл			1
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДЦ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 0,5 балла; 100% - 1 балл			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 балла; 100% - 1 балл			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)	на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы)			2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
		могут суммироваться)			
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	1 балл			1
	Итого:				6
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Для конкурсов с очным участием: на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой и иными ОО, (в зависимости от уровня)	При очном участии: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне округа – 1 балл; на уровне области и выше – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)			1,5
3.3.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации;	До 1 балла			1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка	Экспертная оценка	Максимальное количество баллов
	методическое пособие				
3.4.	Ведение учетно-отчетной документации в соответствии с требованиями	1 балл			1
	Итого:				5,5
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 балл			1
	Итого:				1
	Всего:				25

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

« ____ » _____ 20__ г. Л.А. Казачкова

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) библиотекаря ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Само-оценка	Эксперт-ная оценка	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 1 балл; свыше 45% - 2 балла			2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 1 балл; свыше 20 посещений – 2 балла			2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2 балла			2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач – 2 балла			2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла			2
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других	до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл;			2

	ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла			
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 балл; нет – (-1) баллов			1
	Итого:				13
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
	Итого:				2
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла			2
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 балл нет – 0 баллов			1
	Итого:				3
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в	При очном участии: на			2

	профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	муниципальном уровне – 1 балл; на уровне округа – 1,5 балла; на уровне области и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)			
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Для конкурсов с очным участием: на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, победа – 1 балл; уровне округа и выше участие – 1,5 балла, победа – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
4.3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне участие – 0,5 балла, на уровне округа и выше участие – 1 балл			1
4.4.	Участие библиотекаря, в работе оргкомитетов, жюри, экспертных советов (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне округа – 1,5 балла; на уровне области и выше – 2 балла (баллы могут суммироваться)			2
		Итого:			7
		Всего:			25

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) работы секретаря, делопроизводителя
Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом – 2 балла			2
1.2 Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив – 1 балл			1
1.3 Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса – 1б.			1
1.4 Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки – 1 балл			1
1.5 Отсутствие замечаний со стороны проверяющих – 1 балл			1
1.6 Своевременный контроль за исполнением документов, отписанных работникам школы – 1 б			1
1.7 Своевременная доставка и получение необходимой информации – 1 балл			1
1.8 Качественная организация работы с кадрами, оформление и ведение трудовых книжек – 2 балла			2
	Итого:		10

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____

Дата _____

(подпись) _____
 СОГЛАСОВАНО
 Председатель
 Управляющего совета
 _____ / _____ /
 « _____ » _____ 20__ г.

(Ф.И.О.) _____

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____ Л.А. Казачкова
 « _____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) техперсонала, уборщиц, лаборантов

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное выполнение должностных обязанностей – 2б.			2
1.2 Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки – 2б.			2
1.3 Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений – 1б.			1
1.4 Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами – 2б.			2
1.5 Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 1б.			1
1.6 Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды – 2б.			2
	Итого:		10

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____

_____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____

Ознакомлен _____
 (подпись) _____ (Ф.И.О.) _____

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) сотрудников бухгалтерии ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 1 б.			1
1.2 Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб – 2 б.			2
1.3 Качественная и своевременная подготовка отчетов в электронном виде – 2 б.			2
1.4 Учет и контроль поступления и расходования бюджетных средств – 2 б.			2
1.5 Качественное выполнение заданий РОО, округа, области – 2 б.			2
1.6 Качественные расчеты заработной платы – 2 б			2
1.7 Качественное состояние документации бухгалтерии – 2 б.			2
1.8 Качественная систематизация бухгалтерских материалов – 2 б.			2
1.9 Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 2 б.			2
1.10 Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода – 3 б.			3
	Итого:		20

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) рабочего по обслуживанию здания и помещений
Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений – 1 б.			1
1.2 Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 1 б.			1
1.3 Содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН – 2 б.			2
1.4 Оперативное выполнение поручений по хозяйственным вопросам заместителя директора по АХЧ – 2 б.			2
	Итого:		6

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« _____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

Л.А. Казачкова
« _____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора по АХЧ
Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов) – 2б.			2
1.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 1б.			1
1.3 Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб – 1б.			1
1.4 Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ – 2б.			2
1.5 Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы – 2б.			2
1.6 Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов – 3б.			3
	Итого:		11

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа ГБОУ СОШ с. Пестровка
Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Отсутствие и предупреждение во время дежурства случаев проникновения в здание школы – 1б.			1
1.2 Содержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке закрепленной территории – 1б.			1
1.3 Обеспечение наличия комплекта ключей, исправности входных дверей, запасных выходов, окон, исправности телефонов, исправности освещения, при необходимости включение, выключение света – 1б.			1
1.4 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 1б.			1
	Итого:		4

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета

_____/_____/_____
« ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/_____/_____
Л.А. Казачкова
« ____ » _____ 20__ г.

Лист оценивания результативности и качества работы (эффективности труда) водителя ГБОУ СОШ с. Пестровка

Ф.И.О. _____

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1.1 Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта – 1б.			1
1.2 Обеспечение безопасного подвоза учащихся, отсутствие ДТП – 2б.			2
1.3 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 1б.			1
1.4 Соблюдение оперативности в работе – 1б.			1
	Итого:		5

Члены экспертной комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

Ознакомлен _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дата _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Управляющего совета

_____ / _____ /
 « ____ » _____ 20 __ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____ Л.А. Казачкова
 « ____ » _____ 20 __ г.

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

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
I Раздел. Позитивные результаты образовательной деятельности				
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	(максимально 3 б)		
	1.1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1; 80%-89% - 2; 90% и более - 3		
	1.1.3. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	(отсутствие - 3 б)		
	1.1.4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей	50% - 1;		

	численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	50 – 70% - 2; Свыше 70% - 3		
	1.1.5. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	(наличие – 3б; отсутствие – 0)		
	1.1.6. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	3 балла – посещаемость составляет свыше 71% 2 балла – посещаемость составляет от 61% до 70% 1 балл – посещаемость составляет от 50% до 60%		
	ИТОГО			
1.2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	1.2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском уровне участие – 4 б., победа – 5 б.		
	1.2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском уровне участие – 4 б., победа – 5 б.		
	1.2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не	на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б.,		

	учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском участие – 4 б., победа – 5 б.		
	ИТОГО			
1.3. Результативнос ть организационн ометодической деятельности педагога	1.3.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	(наличие – 3 б; Отсутствие – 0)		
	1.3.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	<u>Для конкурсов с очным участием педагога</u> («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидер дошкольного образования», «Сердце отдаю детям» и т.п.): на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском участие – 4 б., победа – 5 б. <u>Для конкурсов в дистанционном формате педагога</u> («Лидер дошкольного образования» и др. конкурсы педагогического мастерства): на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1б. победа – 1,5б., на уровне области участие – 1,5б; победа – 2б; на всероссийском		

		участие – 2 б., победа – 2,5 б., на международном уровне участие – 2,5 б., победа – 3 б.		
	1.3.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.		
	1.3.4. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.		
	1.3.5.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	(наличие – 3 б; отсутствие – 0)		
	1.3.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	(наличие – 3б; отсутствие – 0)		
	ИТОГО			
	ИТОГО по 1 разделу			
II Раздел. Педагогический стаж работы				
2. За выслугу лет	2.1. - от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада - свыше 10 лет – 15% должностного оклада	Определяет образовательная организация		
III Раздел. Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
3. Результативность использования	3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	(наличие – 3б; отсутствие – 0)		

современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	(результаты диагностики: 50% - 1; 50 – 70% - 2; свыше 70% - 3)		
	3.3. Наличие мероприятий, проведенных с использованием внешних ресурсов: районной библиотеки, ДДТ, школы и с привлечением сотрудников различных служб	- 1 – 0,5 балла, - 2 – 1 балл, - 3 – 2 балла, более 3 – 3 балла.		
	ИТОГО			
IV Раздел. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности педагога				
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1. 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)	стабильно низкий - 1 снижение на 1% 1,5 б снижение на 2% - 2 б снижение на 3% и выше – 3 б		
	4.2. 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))	5%-10% - 1 б 11%-19% - 2 б свыше 20% - 3 б		
	4.3. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% - 1б 2% - 2б 3% и выше – 3 б		
	4.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	(отсутствие – 1 б)		
	4.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	(отсутствие – 1 б)		
	4.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	(отсутствие – 1 б)		

	4.7. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	(отсутствие – 1 б)		
	4.8. Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп):	3 балла - адаптация в легкой форме, с единичными случаями средней формы 2 балла - адаптация в легкой и средней форме в равной степени 1 балл - адаптация средней формы		
	ИТОГО			
	ВСЕГО			

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

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Шкала оценивания	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
I Раздел. Позитивные результаты образовательной деятельности				
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 б 40%-59% - 2 б 60% и более – 3 б		
	1.1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный	1 б 3б		

	<p>период; наличие положительного результата за отчетный период</p>			
	<p>1.1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: 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); 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;</p> <p>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>	<p>1 б</p> <p>2 б</p> <p>3 б</p>		

	1.1.4. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	(максимально 3 б) Отчёт педагога - психолога		
	1.1.5. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	максимально – 3 б		
	1.1.6. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1б 61-75% - 1,5 б 76-85% - 2б свыше 85% - 2,5 б		
	1.1.7. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 1б 61-75% - 1,5 б 76-85% 2 б свыше 85% - 2,5 б		
1.2. Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.2.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психологопедагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском уровне участие – 4 б., победа – 5 б. <u>Для конкурсов в дистанционном формате педагога</u> на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1б. победа – 1,5б., на уровне области участие – 1,5б; победа – 2б; на всероссийском уровне участие – 2 б., победа – 2,5 б.,		

		на международном уровне участие – 2,5 б., победа – 3 б.		
	1.2.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<p>на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском уровне участие – 4 б., победа – 5 б.</p> <p><u>Для конкурсов в дистанционном формате педагога («Лидер дошкольного образования» и др. конкурсы педагогического мастерства):</u></p> <p>на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа участие – 1б. победа – 1,5б., на уровне области участие – 1,5б; победа – 2б; на всероссийском уровне участие – 2 б., победа – 2,5 б., на международном уровне участие – 2,5 б., победа – 3 б.</p>		
	1.2.3.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.		
	1.2.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий,	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада-0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на		

	организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	уровне области – 3б.		
	1.2.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	(отчёт по внедрению, максимально – 3б)		
	1.2.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	(отчёт по внедрению, максимально – 3б)		
	1.2.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	(отчёт по внедрению, максимально – 3б)		
	1.2.8. 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% - 1б 5% до 10% - 2б более 10% - 3б		
	ИТОГО			
II Раздел. Педагогический стаж работы				
2.1. За выслугу лет	2.1. - от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада - свыше 10 лет – 15% должностного оклада	Определяет образовательная организация		
III Раздел. Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
3. Результативность использования современных	3.1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПин	(наличие – 3б; отсутствие – 0)		

технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.2. Результативность работы консультативно-методического пункта	Отчет педагога Максимально – 3 б.		
	ИТОГО			

IV Раздел. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности педагога

4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 б		
	4.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие – 1 б		
	4.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие – 1 б		
	4.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие – 1 б		
	ИТОГО			
	ВСЕГО			

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)

Ф.И.О. педагога _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Шкала оценивания	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
I Раздел. Позитивные результаты образовательной деятельности				
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
	1.1.1. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): 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 «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся – 1б 40%-59% от числа обучающихся – 2б 60% и более от числа обучающихся – 3б		
	1.1.2. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся 1 б 40%-59% от числа – 2б		

	<p>1.1.3. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) 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 «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»</p>	<p>20%-39% от числа обучающихся – 1б 40%-59% от числа обучающихся – 2б 60% и более от числа обучающихся – 3б</p>		
	<p>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»</p>	<p>10%-19% от числа обучающихся – 1 б 20%-29% от числа обучающихся – 2б 30% и более от числа обучающихся – 3б</p>		
	<p>1.1.2. 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»</p>	<p>20%-39% от числа обучающихся – 1б 40%-59% от числа обучающихся – 2б 60% и более от числа обучающихся – 3б</p>		
	<p>1.1.3. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в</p>	<p>1-2 – 1б. 2-3 – 1,5б 3 и более – 2б.</p>		

	зависимости от уровня)			
	1.1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1б 61-75% 2 б 76-85%; - 2,5 б свыше 85% - 3б		
	1.1.5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1б 61-75% - 2б 76-85% - 2,5 б свыше 85% - 3б		
	1.1.6. 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% - 1б 61-75% - 2 б 76-85% - 2,5 б свыше 85% - 3б		
	1.1.7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да/нет Отсутствие – 3б		
1.2. Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.2.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне участие – 1 б., победа – 2 б.; на уровне округа участие – 2 б., победа – 3 б.; на уровне области участие – 3 б., победа – 4 б.; на всероссийском уровне участие – 4 б., победа – 5 б. <u>Для конкурсов с заочным участием педагога</u> («Лидер дошкольного образования» и др. конкурсы педагогического мастерства): на муниципальном уровне участие – 0,5б., победа – 1б.; на уровне округа		

		участие – 1б. победа – 1,5б., на уровне области участие – 1,5б; победа – 2б; на всероссийском уровне участие – 2 б., победа – 2,5 б., на международном уровне участие – 2,5 б., победа – 3 б.		
	1.2.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	(максимально – 3б)		
	1.2.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	(максимально 3 б) Отчёт педагога - психолога		
	1.2.4. Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	(максимально 3 б) Отчёт педагога - психолога		
	1.2.5.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада- 0,5б; на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.		
	1.2.6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий,	<u>При очном участии:</u> на уровне детского сада- 0,5б;		

	организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	на муниципальном уровне – 1б.; на уровне округа – 2б.; на уровне области – 3б.		
	1.2.7. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций 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 б 1,5б 2б 3б		
	ИТОГО			
II Раздел. Педагогический стаж работы				
2.1. За выслугу лет	2.1. - от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада - свыше 10 лет – 15% должностного оклада	Определяет образовательная организация		
III Раздел. Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Результативность работы консультативно-методического пункта	Отчет педагога Максимально – 3 б.		
	3.2. 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	Максимально 3б		
	ИТОГО			

IV Раздел. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности педагога				
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 б		
	4.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие – 1 б		
	4.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие – 1 б		
	4.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие – 1 б		
	ИТОГО			
	ВСЕГО			

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

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Шкала оценивания	Количество баллов, выставленных педагогом	Количество баллов, выставленных экспертами
I Раздел. Позитивные результаты образовательной деятельности				
1.1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.1.Внедрение ФГОС ДО в работу ДОУ - наличие рабочей группы – 1 балл; - организация консультационно-методической работы – 1 балл.	Максимально 2б		
	1.1.2.Реализация дополнительных приоритетных направлений: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	Максимально 3б		

	1.1.3.Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном и окружном уровне – 2 балла; наличие на региональном и всероссийском уровне – 3 балла	Максимально 3б		
	1.1.4.Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса - 2 балла	Максимально 2б		
	1.1.5. Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, тематические консультации и др.) – 1 балл	максимально-1б		
	1.1.6. Профессиональная активность методиста в работе комиссий, жюри конкурсов, советов, судейских коллегий, организационных комитетов и т.п.– 1 балл	Максимально – 1б		
1.2.Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.2.1.Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 5б		
	1.2.2.Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 5 б		
	1.2.3.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2б 91%-100% - 3б		
	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% - 3б		

	1.2.5.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально – 3б		
	1.2.6.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 3б		
	1.2.7.Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастер-ства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально 3б		
	1.2.8.Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Максимально – 3б		
	1.2.9.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Максимально 3б		
	ИТОГО			

II Раздел. Педагогический стаж работы

2.1. За выслугу лет	За выслугу лет: <i>от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада</i> <i>свыше 10 лет – 15% должностного оклада</i>	Определяет образовательная организация		
	ИТОГО			

III Раздел. Эффективность обеспечения доступности качественного образования

3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	Максимально 3б		
	3.2.Деятельность учреждений в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	Максимально 2б		

	3.3.Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ	за каждые 25% – 0,5 балл		
	3.4.Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) - 3 балла	Максимально 3б.		
	3.5.Работа в системе АИС «Кадры в образовании» - 1 балл	1б.		
	ИТОГО			

IV Раздел. Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности педагога

4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	Максимально 3 б.		
	4.2.Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Максимально 1 б.		
	4.3. Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	Максимально 2 б.		
	4.4. Уровень заболеваемости воспитанников: ниже 10 дней – 0,5 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 1 балл	Максимально 1 б.		
	4.5. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-	Максимально 1 б.		

	воспитательного процесса - 1 балла			
	4.6. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания –1 балл	Максимально 1 б.		
	4.7. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балла	Максимально 1 б.		
	ИТОГО			
	ВСЕГО			

(личная подпись)
Дата: _____

(расшифровка: Ф.И.О.)

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____
(личная подпись) _____
(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
_____ Л.А.Казачкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного органа
_____ Н.А.Гераськина

**Критерии оценивания эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений ГБОУ
СОШ с. Пестровка, реализующих программу дошкольного образования**

Наименование структурного подразделения: _____

ФИО _____

20_г.

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное количество баллов
---	---------------------	----------------------	-------------------------	--------------------------------

1.	Эффективность обеспечения качества дошкольного образования			
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла			3
1.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	-		3
1.3.	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла			3
1.4.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл			1
1.5.	Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса - 2 балла			2
1.6.	Работа в системе АСУ РСО – 1 балл			1
1.7.	Работа в системе ЕГИССО – 1 балл			1
	Итого:			14
2.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
2.1.	Внедрение ФГОС ДО в работу ДОУ - наличие рабочей группы – 1 балл; - организация консультационно-методической работы – 1 балл;			3

	- внесение изменений в локальные акты организации – 1 балл.			
2.2.	Выполнение плана количества дней пребывания ребенка в ДОУ – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла			2
2.3.	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла			2
2.4.	Реализация дополнительных приоритетных направлений: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла			3
2.5.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном и окружном уровне – 1 балл; наличие на региональном и всероссийском уровне – 3 балла			3
	Итого:			13
3	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение (1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов)			3
3.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий			3

	(психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) - 3 балла			
	Итого:			6
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения - 2 балла			2
4.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия - не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения, - 2 балла			2
4.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, - 1 балл			1
4.4.	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласовании следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл			1
4.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на федеральном уровне - 3 балла			3
4.6.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и			2

	т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла			
4.7.	Участие руководителя структурного подразделения учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне и выше - 2 балла			2
4.8.	Профессиональная активность: участие в работе комиссий, жюри конкурсов, судейских коллегий и т.п.-1 балл			1
4.9.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл			1
4.10.	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста, - 1 балл			1
4.11.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл			1
4.12.	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла			2
	Итого:			19
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			

5.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	-		1
5.2.	Уровень заболеваемости воспитанников: ниже 10 дней – 0,5 балла, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 1 балл			2
5.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл			1
5.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 1 балл			1
5.5	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл			1
	Итого:			6
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
6.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл			1
6.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла			2

6.3.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на муниципальном уровне и на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла			2
6.4.	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование - 1 балл			1
6.5.	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл			(-1)
6.6.	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов – 1 балл			1
6.7.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла		-	(-3)
	Итого:			7
	ВСЕГО:			64

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: _____

Методист: _____

Председатель п/к: _____

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ
с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Оценка руководителя
3- раздел			
1	Сложность контингента воспитанников		
	<i>3 балла – свыше 3-х</i>		
	<i>2 балла – от 1 до 3</i>		
	<i>1 балл – 1 ребенок</i>		
	ИТОГО		

4 раздел			
1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОУ)		
	<i>3 балла – посещаемость составляет свыше 71%</i>		
	<i>2 балла – посещаемость составляет от 61% до 70%</i>		
	<i>1 балл – посещаемость составляет от 50% до 60%</i>		
2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	<i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
3	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций		
	<i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
4	Качественная и результативная работа по созданию комфортных условий для воспитанников – 1 балл		
5	Рациональное использование хозяйственно-бытовых средств - 1 балл		
6	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса – 1 балл		
ИТОГО			
ВСЕГО			

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О)

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

_____ О.А.Жижина

**Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
ЗАВЕДУЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ**

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) - <i>1 балла</i>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: - <i>1 балла</i>		
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		
	<i>3 балла – уменьшение более 30%</i>		
	<i>2 балла – уменьшение от 20% до 29%</i>		
	<i>1 балл – уменьшение от 10% до 19%</i>		
4	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию закреплённых помещений - <i>2 балла</i>		
5.	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке – <i>2 балла</i>		
6.	Оперативное выполнение заданий, поручений руководства – <i>2 балла</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А.

Методист: Бекетова И.В.

Председатель п/к: Гераськина Н.А.

Ознакомлен: _____

(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Выполнение плана количества дней пребывания ребенка в ДОУ – 2 балла, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 3 балла		
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		
	<i>3 баллов – 3 случая заболевания по д/с; 4 случаев – по яслям</i>		
	<i>2 баллов – 4 случаев заболевания по д/с; 5 случаев – по яслям</i>		
	<i>1 балла – 5 случаев заболевания по д/с; 6 случаев – по яслям</i>		
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и		

	профилактических мероприятий <i>1 балл – отсутствие замечаний и жалоб</i>		
4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания <i>1 балл – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</i>		
5	Качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДОО, способствующих сохранению здоровья воспитанников <i>2 балла – качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДОО</i>		
	<i>1 балл – обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДОО с единичными нарушениями (1-2)</i>		
6	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>1 балл – отсутствие</i>		
7	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) <i>1 балл – отсутствие</i>		
8	Отсутствие травматизма -1 балл		
9	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий <i>2 балла – качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических мероприятий</i>		
	<i>1 балл – обеспечение санитарно-эпидемиологических мероприятий с единичными нарушениями (1-2)</i>		
10	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля - 1 балл		
11	Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп) <i>4 балла - адаптация легкой формы</i>		

	3 балла - адаптация в легкой форме, с единичными случаями средней формы		
	2 балла - адаптация в легкой и средней форме в равной степени		
	1 балл - адаптация средней формы.		
12.	Профилактическая работа по предупреждению сезонных заболеваний – 1 балл		
13.	Контроль за прохождением медицинских осмотров воспитанников и сотрудников – 2 балла		
14.	Правильное ведение документации – 1 балл		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)
Дата: _____

(расшифровка: Ф.И.О.)

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ
с.Пестровка

Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
БУХГАЛТЕР

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода <i>4 баллов – отсутствие кредиторских задолженностей и остатков на счетах</i>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности <i>4 баллов - отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности</i>		
3	Качественная и результативная работа на компьютере в течение рабочего времени: <i>4 баллов – результативная работа на компьютере</i>		
4	Своевременная и качественная сдача отчётной документации <i>4 баллов</i>		
5	Рациональное и экономное использование материальных и финансовых средств <i>4 баллов</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)
Дата: _____

(расшифровка: Ф.И.О.)

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

РАБОЧИЙ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ ОДЕЖДЫ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): - 1 балл		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами): - 1 балл		
3.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования и инвентаря: - 1 балл		
4.	Качественное выполнение разовых поручений завхоза, руководителя СП): - 0,5 балл		
5.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния СП): - 1 балл		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В.

Председатель п/к: Гераскина Н.А.

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

КАСТЕЛЯНША, ШВЕЯ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): - 1 балл		
2.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию оборудования и материалов: - максимальное количество баллов – 0,5		
3.	Рациональное использование хозяйственно-бытовых средств – 0,5		
4.	Качественное выполнение разовых поручений завхоза, руководителя – 1 балл		
5.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния СП- 1 балл		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А.

Методист: Бекетова И.В.

Председатель п/к: Гераськина Н.А.

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ
с.Пестровка

Л.А.Казачкова

**Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОТНИК, КЛАДОВЩИК, ГРУЗЧИК**

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания <i>2 балла (1 балл) – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания</i>		

2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания <i>2 балла – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</i>		
	<i>1 балл – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)</i>		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) <i>1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЯ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): - 0,5 балла		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами: - 0,5 балла		
3.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в помещении и на прилегающей территории в летний период, в соответствии с санитарными нормами: - 1 балл		
4.	Качественная и результативная работа по сохранению и рациональному использованию хоз. инвентаря: - 1 балл		
5.	Качественное выполнение разовых поручений завхоза, руководителя СП – 0,5 балла		
6.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния СПДС «Забава» - 1 балл		
ИТОГО			
ВСЕГО			

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

**Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ**

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1.	Своевременность устранения повреждений и неисправностей по заявкам работников – 0,5 балла		
2.	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов – 0,5 балла		
3.	Сохранность материалов, инструментов – 0,5 балла		
4.	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины – 0,5 балла		
5.	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации – 0,5 балла		
6.	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования – 0,5 балла		
7.	Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д. – 0,5 балла		
8.	Качественное выполнение ремонтных работ – 0,5 балла		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В.

Председатель п/к: Гераскина Н.А.

Ознакомлен: _____
(личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
ДВОРНИК

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) – 0,5 балла		
2.	Своевременная обрезка кустов и покос травы, уборка листвы и т.д. Участие в благоустройстве территории.: - максимальное количество баллов – 1		
3.	Качественная и результативная работа по обеспечению безопасных условий для воспитанников и сотрудников: - максимальное количество баллов – 1		
4.	Качественная своевременная ежедневная уборка территории в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, очистка кровли от снега и сосулек и т.д.: - максимальное количество баллов – 1		
5.	Выполнение разовых поручений по ремонту оборудования на территории: - максимальное количество баллов – 0,5		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка: Ф.И.О.)

Дата: _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А. _____

Методист: Бекетова И.В. _____

Председатель п/к: Гераськина Н.А. _____

Ознакомлен: _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ О.А.Жижина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Л.А.Казачкова

Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

СТОРОЖ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию территории и ремонту здания – 1 балл		
2	Обеспечение наличия комплектов ключей учреждения 0,5 балл		
	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения руководителя СП); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб - 1 балл		
	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон. Фонарей и т.п.;		

	в случае совершения или попытки хулиганских действий – немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации – 1,5 балл		
	Итого		
	ВСЕГО		

(личная подпись)

(расшифровка: Ф.И.о.)

Дата : _____

Члены комиссии по доплатам и надбавкам:

Руководитель СПДС «Забава»: Полянская Г.А.

Методист: Бекетова И.В.

Председатель п/к: Гераськина Н.А.

Ознакомлен : _____

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

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

с 01 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	коэффициент комиссии
1	Качественная и своевременная подготовка отчетов в электронном виде	1		
2	Качественное выполнение заданий РОО, округа, области	2		
3	Своевременный учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей	2		
4	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	1		
5	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения	1		
	Итого баллов:	7		

Члены Комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

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

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	2	3	4	
2	Отсутствие травматизма в ходе тренировочных занятий и на соревнованиях	1		
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и работников СП ДЮСШ на неправомерные действия. Соблюдение этики общения	0.5		
4	Профилактическая работа по предупреждению сезонных заболеваний	0.5		
5	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния ДЮСШ.	1		
6	Контроль за прохождением медицинских осмотров обучающихся.	2		
7	Правильное ведение документации	0.5		
8	Соблюдение правил учета, хранения и списания лекарственных препаратов в мед.аптечке	0.5		
	Итого баллов:	6.5		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

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

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в помещении и на прилегающей территории в летний период, в соответствии с санитарными нормами.	1		
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся и работников СП ДЮСШ на неправомерные действия. Соблюдение этики общения	0.5		
	Итого баллов:	1.5		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлена _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

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

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима. Соблюдение этики общения	1		
2	Обеспечение порядка на закреплённой территории, участие в ремонте здания.	0.5		
	Итого баллов:	1.5		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлена _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

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

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
2	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения руководителя СП ДЮСШ); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением руководителю и вызовом соответствующих служб.	1.5		
	Итого баллов:	1.5		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШс. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
рабочего по комплексному обслуживанию здания СП ДЮСШ

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	Участие в благоустройстве территории и ремонте здания	1		
2	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	0.5		
	Итого баллов:	1.5		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа
_____ Воронина Ю.Н.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка
_____ /Казачкова Л.А.

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

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	коэффициент комиссии
Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	1		
Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них	1		
Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	1		
Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	0.5		
Своевременность подготовки отчетов, документации.	1		
ВСЕГО	6.5		

Члены Комиссии:

1. Благодороднов Н.Н. _____
2. Карлов Д.А.. _____
3. Воронина Ю.Н. _____

С листом оценивания ознакомлен(а) _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного органа

_____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____/Казачкова Л.А./

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

с 01 января 2021г. по 31 декабря 2021г.

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1.	Качественная своевременная ежегодная уборка дворником территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, очистка кровли от снега и сосулек и т.д.	1		
2.	Своевременная обрезка кустов и покос травы, уборка листвы и т.д. Участие в благоустройстве территории.	1		
	Итого баллов:	2		

Члены комиссии:

Благороднов Н.Н. _____

Воронина Ю.Н. _____

Карлов Д.А. _____

С листом оценивания ознакомлен (а) _____ / _____ /

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель Управляющего Совета
 ГБОУ СОШ с.Пестровка
 _____ О.А.Жижина

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель Профсоюзного органа
 _____/Воронина Ю.Н./

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор ГБОУ СОШ с.Пестровка
 _____ Л.А.Казачкова

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей и структурных подразделений, реализующих программы дополнительного образования детей

N	Критерии оценивания	Самооценка	Оценка комиссии	Подтверждение
1.				
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)			
а	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной до 5% обучающихся: региональный уровень – 0,5 балла федеральный уровень – 1 балл международный уровень – 1,5 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 10% до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла			

	<p>региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла <i>Баллы могут суммироваться</i></p>			
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях</p> <p>до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла</p> <p>от 5 до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла</p> <p>от 10 до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла</p> <p>свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла региональный уровень – 2,5 балла федеральный уровень – 3 балла международный уровень – 3,5 балла <i>Баллы могут суммироваться</i></p>			
в	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности</p>			

	<p>обучающихся образовательной организации: до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 1,5 балл федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла <i>Баллы могут суммироваться</i></p>			
г	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла <i>Баллы могут суммироваться</i></p>			
д	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл</p>			

	<p>региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла <i>Баллы могут суммироваться</i></p>			
е	<p>Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА): муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3 балла</p>			
ж	<p>Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания – 2 балла</p>			
1.2.	<p>Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>			
1.3.	<p>Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>			
1.4.	<p>Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов) за отчетный период – 2 балл</p>			
1.5.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного</p>			

	подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			
1.6.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации: до 50% – 0,5 балла, свыше 50% – 1 балл			
1.7.	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов			
1.8.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			
1.9.	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла;			
1.10.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше – 2 балла			
Итого:				
2.				
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне «образовательного			

	<p>округа» – 0,5 балла; на областном уровне – 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла <i>Баллы могут суммироваться</i></p>			
2.2.	<p>Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла</p>			
2.3.	<p>Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчётный период (предыдущий календарный год) – 1 балл</p>			
2.4.	<p>Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла</p>			
2.5.	<p>Доля обучающихся по программам 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: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл</p>			
2.6.	<p>Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов</p>			

2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл			
2.8	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1балл			
2.9	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1балл			
ИТОГО				
3.				
3.1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла			
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: -организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)			
3.3.	Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного			

	<p>округа): участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла</p>			
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл			
3.5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл			
3.6.	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла			
3.7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл			
3.8	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла			
3.9	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций – 1балл, 6 и более учреждений-2 балла).			
Итого:				
4.				

4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл			
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла			
4.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла			
Итого:				
5				
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий –1 балл			
5.2.	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 показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			
5.3.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл			
5.4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого показателя ОО – 1 балл			
5.5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих			

	дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла			
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 0,5 баллов, выше - 1 балл			
	Итого:			
	ВСЕГО:			