


ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
Учреждения
Протокол № 4 от 11.03.2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГБОУ
ООШ № 23 г. Сызрани


Н.В. Сидорова
11.03.2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК СП
«Детский сад № 70»
ГБОУ ООШ № 23 г.
Сызрани


Е.В. Николаева
11.03.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ООШ № 23
г. Сызрани
Мерс А.М.

Приказ № 20/3-ОД от
11.03.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам, административно-
управленческому, обслуживающему персоналу
ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани**

(Приложение № 5 к Коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы
№ 23 города Сызрани городского округа
Сызрань Самарской области на 2019 - 2021 годы)

Раздел I

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно - управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (далее - Положение), разработано в соответствии с: приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»; приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од (ред. от 18.01.2012) «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 №295р «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»; приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1- од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Постановления правительства Самарской области № 798 от 08.12.2017 года «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (далее – Учреждение) в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.5. К компетенции директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани относится контроль за установлением заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

1.6. Стимулирующие выплаты определяются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам, средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Настоящее Положение устанавливает:

- виды стимулирующих выплат, порядок и условия их установления;
- условия для снижения или отмены стимулирующих выплат;
- структуру и размер стимулирующего фонда оплаты труда;
- порядок и условия установления надбавки за эффективность (качество) работы работников;
- сроки предоставления информации о показателях деятельности работников;
- критерии оценивания эффективности (качества) работы работников для определения стимулирующих выплат.

1.9. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.10. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.11. Размеры стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, по количеству набранных баллов или в конкретной денежной сумме.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани устанавливается учредителем.

ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за эффективность(качество) выполняемых работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность (качество) работы работников Учреждения являются:

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

2.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда за эффективность (качество) работы.

- выплаты за эффективность (качество), работы, которые устанавливаются 1 раз в год, в январе на основании листов оценивания за эффективность (качество), работы;

- премии, выплачиваются ежемесячно на основании отчетов сотрудников Учреждения.

2.5. Установление показателей, не связанных с эффективностью (качеством) работы, не допускается.

3. УСЛОВИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие травматизма детей, ответственность за жизнь и здоровье которых была возложена на данного педагога;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- несвоевременное предоставление работниками листов оценивания эффективности (качества) работы.

3.2. Выплата отменяется приказом руководителем Учреждения с момента получения работником взыскания по согласованию с председателем ППО, без согласования с Управляющим советом.

3.3. Руководитель Учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

3.4. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

3.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время, т.е. не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;

- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- командировок;
- отсутствия с сохранением средней заработной платы;
- повышения квалификации.

СТРУКТУРА И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы предлагается механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд расходуеться:

- на стимулирующие выплаты руководителю;
- на стимулирующие выплаты работникам;
- на материальную помощь;
- на премии и иные поощрительные выплаты.

4.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 2 февраля 2018 г. № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

4.3. Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работниками Учреждения, осуществляется в следующих соотношениях:

Стимулирующий фонд директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани составляет 3% от общей суммы стимулирующего фонда. Оставшийся стимулирующий фонд делится на:

62,08%	34,92 %
стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников	стимулирующий фонд оплаты труда АУП, УВП, МОП

Категории работников Учреждения:

- 1) Педагогические работники – работники, осуществляющие педагогическую деятельность – учителя, педагог-психолог;
- 2) руководитель ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани – директор ГБОУ ООШ № 23 г.Сызрани
- 3) административно – управленческий персонал (АУП) – заместители директора по УВР, главный бухгалтер;
- 4) учебно-вспомогательный персонал (УВП) – секретарь, специалист по охране труда, завхоз;

5) младший обслуживающий персонал (МОП) – дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и оборудования, вахтер, уборщик служебных помещений.

4.4. Стоимость балла рассчитывается один раз в год (на 10 января) и утверждается приказом директора.

4.5. Стоимость одного балла определяется по формуле:

Стоимость одного балла = Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников / Количество баллов, набранных работниками определенной категории * количество работников, относящихся к данной категории

4.6. Размер стимулирующих выплат работника, определяется путем умножения стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла стимулирующей части ФОТ и размер поощрительных выплат по результатам работы работников Учреждения утверждаются приказом директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрань.

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ (КАЧЕСТВО) РАБОТЫ РАБОТНИКОВ

4.2. Разработка показателей и критериев эффективности (качества) работы работника осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда комиссионно. Состав комиссии утверждается приказом директора ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани.

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Размеры выплат за эффективность (качество) работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности (качества) работы всех работников, предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности (качества) работы, утвержденные приказами министерства образования и науки Самарской области.

4.4. Для оценки эффективности (качество) работы работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием максимального балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень эффективность (качество) работы работников.

4.5. Руководитель Учреждения вправе дополнить перечень критериев эффективности (качества) работы работников, утвержденным министерством образования и науки Самарской области, но не более чем 5 (пятью) критериями эффективности (качества)

работы.

4.6. В случае несвоевременного предоставления работником листа оценивания эффективности (качество) работы в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

4.7. В случае увольнения работника и принятия его вновь на работу в течение одного месяца, а также выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, то работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в Учреждении.

4.8. Вновь принятым работникам на работу в Учреждение (в т. ч. При переходе из других образовательных организаций) стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение 6-ти месяцев.

4.9. В зависимости от изменений в условиях работы в Учреждении могут изменяться критерии и показатели качества работы. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

4.10. Размеры стимулирующих выплат по каждому заработанному баллу зависят от размера стимулирующего фонда Учреждения и утверждаются приказом директора. Стимулирующие выплаты устанавливаются на год.

СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

4.11. Стимулирующие надбавки по критериям, устанавливаются всем работникам Учреждения на год в соответствии с листами оценивания эффективности (качества) работы. Каждый работник ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани, в том числе и совместитель (внешний и внутренний), представляет в комиссию листы оценивания эффективности (качества) работы и портфолио о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

4.12. Процедура распределения стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы педагогических, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы осуществляется 2 раза в год: 15 января за период с 1 сентября по 31 декабря; 15 сентября за период с 1 января по 31 августа.

На премирование работники предоставляют отчеты ежемесячно.

4.13. Устанавливается следующий регламент:

- работники, сдают листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию до 15 января и до 15 сентября текущего календарного года. Комиссия рассматривает представленные материалы до 20 января и до 20 сентября текущего календарного года и передает руководителю Учреждения.

- на премирование материалы рассматриваются Комиссией до 23 числа ежемесячно, оформляется протокол, который председатель Комиссии передает руководителю Учреждения;

- директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения до 25 числа месяца отчетного периода;

- Управляющий совет Учреждения до 29 числа отчетного периода рассматривает представленные материалы, согласовывает и направляет их директору Учреждения.

На основании представленных материалов издается приказ руководителя Учреждения и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

Комиссия в своей работе руководствуется Положением о комиссии по распределению

стимулирующих выплат работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ГБОУ УРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагогических работников				
Позитив-ные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	При положительной динамике или сохранении 100% успеваемости - 1балл (- 1 балл) за каждого неуспевающего	1 балл	Четверть, год
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего (по этому предмету) по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	Выше среднего - 3 балла Позитивная динамика на 0,3% - 1 балл Позитивная динамика на 0,1% - 0,5 балла Отрицательная - 0 баллов	3 балла	Четверть, год
	3.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие - 2 балла (- 1 балл) за каждого неуспевающего	2 балла	Год
	4. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты, позитивная динамика в результатах обучающихся)	На основании предоставленных материалов по внешней экспертизе	1 балл	Год
	5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Школьный уровень - 0,5 балла Окружной уровень - 1 балл Региональный - 2 балла, +1 балл за призера, + 2 балла за победителей	0,5 - 4 балла	Полугодие
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (за каждое очное выступление выше уровня образовательного учреждения)	1 балл – округ; 2 балла - регион; 3 балла - область	3 балла	Полугодие
	7. Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках	Окружной уровень - 1 балл Региональный - 2 балла Федеральный - 3 балла	1-3 балла	Полугодие

	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся (при наличии оформленной документации)	1 балл за каждого обучающегося на основании аналитической справки	1 балл	Полугодие
	9. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие – 2 балла При наличии обоснованных жалоб – (- 2 баллов)	2 балла	Полугодие
	10. Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 %	Отсутствие – 1 балл Менее 5% от общего числа пропусков – 0,5 балла	1 балл	Полугодие
		Итого	21 балл	
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: победитель – 5 баллов призер – 4 балла (но не более 10 баллов) Окружной: победитель – 2 балла призер – 1 балл Школьный: победитель, призер – 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	10 баллов	Полугодие
	12. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: победитель – 5 баллов призер – 4 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: победитель – 3 балла призер – 2 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: победитель, призер – 0,5 баллов (но не более 3 баллов)	10 баллов	Полугодие
	13. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Всероссийский: победитель – 10 баллов призер – 5 баллов Региональный: 1 место – 4 балла 2,3 место – 3 балла (за каждого призера, но не более 10 баллов) Окружной: 1 место – 2 балла, 2,3 место – 1 балл (за каждого призера, но не более 10 баллов) Школьный: 1-3 место – 0,5 баллов	10 баллов	Полугодие

	14. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	С предоставлением отчета о проделанной работе – 3 балла	3 балла	Полугодие
	15. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Всероссийский - 3 балла Региональный - 2 балла Окружной - 1 балл	3 балла	Полугодие
		Итого	36 баллов	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	16. Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	1 балл	1 балл	Полугодие
	17. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, и др.) составляет более 5% учебного времени	При наличии подтверждающих документов – 2 балла	2 балла	Полугодие
	18. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	С предоставлением отчетов, открытых мероприятий с учетом уровня проведения мероприятий: Региональный – 10 баллов Окружной – 8 баллов Школьный – 4 балла Размещение открытого мероприятия в сети Интернет (с указанием ссылки) 4 балла	10 баллов	Полугодие
		Итого	13 баллов	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья обучающихся	19. Качественная реализация школьной программы «Здоровье»	Предоставление отчета о проделанной работе – 2 балла	2 балла	Полугодие
	20. Снижение или стабильный низкий уровень заболеваемости обучающихся	Снижение – 2 балла Повышение – (- 0,5 балла)	2 балла	Полугодие
	21. Эффективная работа по профилактике детского травматизма	При отсутствии травм – 3 балла При наличии травм – (- 4 балла)	3 балла	Полугодие
		Итого	7 баллов	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного	22. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях (по интересам, кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года (при уровне не менее 50%)	Повышение: от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении)	Полугодие

руководителя	23. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года (при уровне не менее 50 %)	Повышение: от 50% до 60% – 1 балл от 60% до 80% – 2 балла свыше 81% – 3 балла Снижение: - 0,5 балла за каждые 10%	3 балла (в сравнении)	Полугодие
	24. Повышение (сохранение) охвата обучающихся горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	от 80% до 85% – 1 балл от 86% до 92% – 2 балла Охват в 93 - 100% - 3 балла	3 балла	Полугодие
	25. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл Повышение – (-1 балл)	2 балла	Полугодие
	26. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Снижение – 1 балл Отсутствие – (- 1 балл) за каждое нарушение	1 балл	Полугодие
	27. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе	Отсутствие – 1 балл При наличии – (- 5 баллов)	1 балл	Полугодие
	28. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	Отсутствие – 1 балл При наличии – (- 5 баллов) за каждый протокол	1 балл	Полугодие
	29. Проведение мероприятий по профилактике и предупреждению экстремистской деятельности в школе, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих осуществлению экстремистской деятельности	Указать дату проведения Количество участников Приложить тему и сценарий мероприятий	1 балл	Полугодие
	Итого	15 баллов		
	Всего	92 балла		
3. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР)				
Эффективность процесса обучения	3.1. % успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1балл	Год
	3.2. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования	При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1 балл	Год
	3.3. Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием	Наличие –1 балл	1 балл	Год
	3.4. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год

	3.5. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	3.6. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	3.7. Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ	Выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1 балл	Год
	3.8. Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла	2 балла	Год
	3.9. Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	Всероссийский или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3 балла	Полугодие
	Итого:		12 баллов	
Эффективность воспитательной работы	3.10. Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2 балла	Полугодие
	3.11. Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
	3.12. Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
	3.13. Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея	Наличие – 1 балл	1 балл	Полугодие
	3.14. Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	Международный, всероссийский, региональный – 2 балла Окружной – 1 балл Муниципальный – 0,5 балла	2 балла	Полугодие

	3.15.Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся	1% и более – (-1) балл	0баллов	Полугодие
	3.16.Организация деятельности школьных Средств массовой информации (баллы могут суммироваться)	Наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	1 балл	Полугодие
	3.17.Результаты участия обучающихся в социальных проектах	Международный, всероссийский - 2 балла Региональный и окружной - 1 балл	2балла	Полугодие
	3.18.Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно- патриотического объединения	Наличие – 1 балл	1 балл	полугодие
	Итого:		11 баллов	
Эффектив-ность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	3.19.Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Полугодие
	3.20.Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	Всероссийский и/или международный – 3 балла Региональный – 2 балла Окружной – 1 балл	3балла	Полугодие
	3.21.Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке.	От 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2балла	Полугодие
	3.22.Наличие на сайте Общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Наличие – 2 балла	2балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
Эффектив-ность обеспечения доступности качественного образования	3.23.Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	Сохранение контингента – 1балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла.	2балла	Полугодие
	3.24.Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться)	В 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1балл	Год

	3.25.Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 0,5 балла, реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 1 балл	1балл	Год
	3.26.Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении	Наличие детей- инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1балл	Год
	3.27.Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться)	Наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1балл	2балла	Год
	3.28.Организация дистанционного образования детей-инвалидов	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	3.29.Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие – 1 балл	1балл	Год
	Итого:		9 баллов	
Эффективность управленческой деятельности	3.30.Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	3.31.Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития	Наличие – 1 балл	1балл	Год
	3.32.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	На муниципальном и/или зональном уровне – 0,5 балла; региональный – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2балла	Год
	3.33.Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	На зональном уровне – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2балла	Год
	3.34.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	Итого:		7баллов	
Эффектив-ность обеспечения условий, направленных на здоровье	3.35.Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Наличие - 1 балл	1балл	Год
	3.36. % охвата учащихся горячим питанием:	Выше, чем в среднем по муниципальному	2балла	Год

сбережение и безопасность участников образовательного процесса		образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла		
	3.37.Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год
	3.38.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие - 1 балл	1балл	Год
	Итого:		5 баллов	
Эффектив-ность использования и развития ресурсного обеспечения	3.39.Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1балл	Год
	3.40.Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	От 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1балл	Год
	3.41.Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей	Выше средних значений по школе (в сравнении с годом предшествующим отчетному) – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла	2балла	Год
	3.42.Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	Участие в зональном этапе – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на зональном этапе - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на региональном уровне и выше – 2 балла	2балла	Год
	3.43.Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки (-3) балла	0баллов	Год
	3.44.Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2балла	Год
	3.45.Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Отсутствие – 1 балл	1балл	Год
	3.46 .Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня	От 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2балла	Год
	Итого		11 баллов	
	ВСЕГО:		65 баллов	
4. Критерии оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера				

	4.1.Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов		2 баллов	Полугодие
	4.2.Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота		2 балла	Полугодие
	4.3.Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов. Качественное проведение инвентаризации денежных, товарно- материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров	При наличии (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	4.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения на ошибки в начислении зарплаты	При наличии (- 2 балла)	3 баллов	Полугодие
	4.5.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетности	При наличии (- 10 балла)	2 баллов	Полугодие
	4.6.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		3 баллов	Полугодие
	4.7.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 баллов	Полугодие
	4.8.Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		3 баллов	Полугодие
	4.9.Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы , работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)		3 баллов	Полугодие
	4.10Участие в разработке номенклатуры дел. Систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением		3 баллов	полугодие
	Итого		25 баллов	

5. Критерии оценивания эффективности (качества) работы специалиста по охране труда				
	5.1.Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	(перечислить) 5баллов	5 баллов	Полугодие
	5.2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	нет нарушений- 5 баллов есть нарушения - (- 1 балл)	5 баллов	Полугодие
	5.3.Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	Соблюдение сроков - 3 балла нарушение сроков (- 1 балл)	3 балла	Полугодие
	5.4.Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	соблюдение сроков - 5 баллов нарушение сроков (- 1 балл)	5 баллов	Полугодие
	5.5.Отсутствие травматизма с работниками образовательного учреждения	нет нарушений - 3балла есть нарушения - (-1 балл)	3 балла	Полугодие
	5.6.Качественное ведение и сохранность вверенной документации	нет нарушений – 4 балла есть нарушения - (- 1 балл)	4 балла	Полугодие
	Итого		25 баллов	
6. Критерии оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством				
	6.1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Плановое устранение допущенных нарушений - 3 балла	3 балла	Полугодие
	6.2.Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Своевременное принятие мер -2 балл	2 балла	Полугодие
	6.3.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения.		3 балл	Полугодие
	6.4.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний - 2 балла Замечания незначительны - (- 1 балл)	2 балла	Полугодие
	6.5.Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами		3 балл	Полугодие

	6.6.Качественное хранение товарно-материальных ценностей	Отсутствуют случаи порчи имущества - 2 балла Имеются случаи порчи имущества, не связанные с чрезвычайными ситуациями - (-1 балл)	2 балла	Полугодие
	6.7.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	Без замечаний – 2 балла	2 балла	Полугодие
	6.8.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 2 балла Наличие - (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	6.9.Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения		1 балл	Полугодие
	6.10.Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения	Замечания отсутствуют - 1 балл. Сроки, и качество предоставления отчетов нарушены - (-1 балл)	1 балл	Полугодие
	6.11.Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения		2 балл	Полугодие
	Итого		25 баллов	
7. Критерии оценивания эффективности (качества) работы вахтера				
	7.1.Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		2 балла	Полугодие
	7.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается -3 балла Не соблюдается - (-3 балла)	3 балла	Полугодие
	7.3.Качественное обеспечение пропускного режима		3 балла	Полугодие
	7.4.Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора Учреждения не входящих в должностные обязанности		2 балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
8. Критерии оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений				
	8.1.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений		4 балла	Полугодие

	8.2.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие - 2 балла При наличии жалоб (- 1балл)	2 балла	Полугодие
	8.3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2 балла	Полугодие
	8.4.Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств		2 балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
9. Критерии оценивания эффективности (качества) работы сторожа				
	9.1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества Учреждения	Отсутствие замечаний -2 балла. При наличии замечаний - (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	9.2.Высокий уровень ведения и содержания документации	Соблюдается - 3балла Не соблюдается - (- 3 балла)	3 балла	Полугодие
	9.3.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций		2 балла	Полугодие
	9.4.Обеспечение пропускного режима в период выходных и праздничных дней, соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда на рабочем месте		3 балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
10. Критерии оценивания эффективности (качества) работы дворника				
	10.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий на прилегающей территории		3 балл	Полугодие
	10.2.Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора, не входящих в должностные обязанности		2 балл	Полугодие
	10.3.Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие – 2 балла При наличии жалоб -(- 1балл)	2 балла	Полугодие
	10.4.Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря		3 балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	

11. Критерии оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания				
	11.1. Систематическое проведение текущего ремонта обслуживаемых зданий, оборудования, механизмов, мебели и техническое обслуживание системы центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и плотницких работ	Соблюдается – 3 балла Не соблюдается - 0 баллов	3 балла	Полугодие
	11.2. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работника правил и норм деловой этики	Отсутствие – 2 балла При наличии - (- 2 балла)	2 балла	Полугодие
	11.3. Наличие случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	Отсутствие – 2 балла При наличии (- 1 балл)	2 балла	Полугодие
	11.4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		3 балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
12. Критерии оценивания эффективности (качества) работы секретаря				
	12.1. Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, своевременная работа с электронной почтой – 2 балла	2 балла	Год
	12.2. Отсутствие жалоб по ведению и своевременному оформлению документов со стороны администрации и родителей (законных представителей)	Обоснованные жалобы к оформлению документов - 1 балл Имеются обоснованные жалобы - (-1 балла)	1 балл	Полугодие
	12.3. Организационное взаимодействие с членами трудового коллектива, своевременность извещения сотрудников о мероприятиях и электронной почте	Своевременное и качественное извещение - 1 балл	1 балл	Полугодие
	12.4. Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных	Соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства - 2 балла	2 балла	Полугодие
	12.5. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	Обоснованные претензии к качеству работы отсутствуют - 1 балл Имеются обоснованные претензии к качеству работы - 0 баллов	1 балл	Полугодие
	12.6. Выполнение курьерских обязанностей		1 балл	Полугодие

	12.7. Ответственность за хранение личных дел обучающихся и своевременная сдача документов в архив образовательной организации в соответствии с требованием ст.22 Федерального закона от 22.10.04 № 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации	Качественное ведение архивной документации - 2 балла	2балла	Полугодие
	Итого:		10 баллов	
13. Критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога - психолога				
Психологический комфорт и безопас-ность личности обучаю-щихся (воспитан-ников), коррекция отклонений в развитии обучаю-щихся (воспитан-ников)	13.1. Организация и проведение психолого- педагогических консилиумов		1балл	Полугодие
	13.2. Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие
	13.3. Обеспечение психологического сопровождения учащихся в процессе обучения и воспитания с целью укрепления психологического здоровья, адаптации и улучшения их отношений с взрослыми и сверстниками		1балл	Полугодие
	13.4. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля		1балл	Полугодие
	13.5. Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся, в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие
	13.6. Количество обращений, учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	на том же уровне - 1 балл выше - 2 балла	2балла	Полугодие
Методическая и инновационная деятельность	13.7. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	за участие - 2 балла	2балла	Полугодие
	13.8. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах и т.п.	На региональном уровне - 2 балла На муниципальном уровне - 1 балл Внутри учреждения - 0,5 балла	2балла	Полугодие
	13.9. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.		1балл	Полугодие

Осуществление коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	13.10.Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся	1 балл – наличие плана 3 балла – наличие профориентационно-диагностической и развивающей программы	3балла	Полугодие
	13.11.Доля учащихся, охваченных профориентационно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, занятия).	1балл – 10% 2балла – от 11 до 25% 3балла – свыше 26%	3балла	Полугодие
	13.12.Доля учащихся 8-9 классов, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации.	1балл – 10% 2балла – от 11 до 25% 3балла – свыше 26%	3балла	Полугодие
	13.13.Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом-психологом.	1балл – 5 до 20% 2балла – 21 до 35% 3балла - от 36 до 50% 4балла - более 51%	4балла	Полугодие
	13.14.Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	1балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме. 2балла – выступление на общешкольных и классных родительских собраниях, проведение обучающего семинара.	2балла	Полугодие
	13.15.Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся.	3 балла – положительная динамика у 80% учащихся охваченных профориентационной работой	3балла	Полугодие
	13.16.Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	1 балл	1балл	Полугодие
	13.17.Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	1балл – индивидуальные консультации по конкретной проблеме 2балла – выступление на МО, педсоветах, проведение обучающего семинара	2балла	Полугодие
	13.18.Внедрение современных психолого- педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога.	2 балла – программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям 1 балла – сочетает традиционные и новые программы, методики 0 баллов – руководствуется устаревшими материалами	2балла	Полугодие

	13.19. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.	3 балла – победитель, призер на федеральном уровне; 2 балла - победитель, призер регионального уровня; 1 балл – победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса	3балла	Полугодие
	13. 20. Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень	3балла	Полугодие
	Итого:		43 балла	

5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала

8.1. Премирование работников производить за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (базовой части, спец. фонда, стимулирующего фонда).

8.2. Премия может быть установлена работнику со дня его принятия на работу. Премии могут выплачиваться одновременно как всем работникам Учреждения, так и отдельным работникам.

8.3. Премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, учебную четверть, за год, учебный год и производится за фактически отработанное время.

8.4. Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премий определяется комиссией по распределению стимулирующего фонда и оформляются приказом руководителя.

8.5. Работникам учреждения премии выплачиваются в процентах от должностного оклада, в размере среднемесячной заработной платы (от одной до двух), в фиксированных суммах (рубли), не более 25000 (двадцати пяти тысяч) рублей.

8.6. Для установления премии педагогические работники, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал Учреждения до 20 числа каждого месяца предоставляют отчет о результативности и качестве работы в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

8.7. Премии не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскания.

8.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

Порядок и условия выплат ежемесячных премий педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу

9.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности по результатам работы за месяц.

9.2. Премии выплачиваются одновременно с заработной платой.

9.3. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:

Категория работников	Показатели для премирования	Максимальный размер выплаты (рублей) (включительно)	Максимальный размер выплаты % (включительно)
Всем работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани	За выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.)	до 10000 (десяти тысяч)	до 200%
	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, повышающих авторитет и имидж образовательной организации.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За качественное и оперативное выполнение заданий директора образовательной организации.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
	За активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 10000 (десяти тысяч)	до 200%
	За работу с архивом образовательной организации. За высокое качество ведения документации в соответствии с номенклатурой дел.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
	За разработку и реализацию инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За соблюдение санитарно-гигиенического режима.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За проведение косметического ремонта помещений ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани	до 10000 (десяти тысяч)	до 200%
	По результатам подготовки учреждения к началу учебного года.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%

	За высокий профессиональный уровень, конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 6000 (шести тысяч)	до 100%
	За высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, сотрудников.	до 4000 (четыре тысяч)	до 50%
	За напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, содержание закрепленного участка в соответствии с СанПиН.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
Заместители директора по УВР, педагогические работники	За интенсивность использования компьютерной и мультимедийной техники, различного программного обеспечения.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
	За высокие результаты становления и развития воспитательной работы в классных коллективах, повышение научно- методического уровня воспитательной работы руководителям методических объединений классных руководителей.	до 3000 (трех тысячи)	до 50%
	За высокое качество организации учебно-воспитательного процесса в ГБОУ ООШ №23 г. Сызрани, методического руководства педагогическим коллективом заместителю директора по УВР.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
	Классным руководителям за высокое качество организации воспитательного процесса в классе, создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
	За высокое качество заведования пришкольным участком.	до 1000 (одной тысячи)	до 100%
	За составление расписания уроков для обязательных, элективных и факультативных занятий с учетом недельной умственной работоспособности обучающихся и шкалой трудности учебных предметов (СанПиН п.10.5)	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%

За высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За высокое качество спортивно- массовой и физкультурно- оздоровительной работы.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество организации культурно-массовых мероприятий.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество организации военно-патриотической деятельности.	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
За высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За высокие показатели сдачи обучающимися государственной итоговой аттестации 9-х классов	до 10000 (десять тысяч)	до 100%
Дежурным по ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса.	до 1000 (одной тысячи)	до 50%
За высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
За качественную подготовку обучающихся к олимпиадам, к конкурсам, конференциям.	до 6000 (шести тысяч)	до 100%
За оказание помощи в работе с молодыми специалистами.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
Контроль за обеспечением безопасных условий труда и мероприятий по ГО и ЧС, работу по противодействию терроризма.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
Контроль за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
За организацию проведения праздников, спортивных мероприятий.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
За качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%

	За результативное участие в соревнованиях, конференциях, конкурсах, выставках, семинарах и прочих мероприятиях, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, а также за их качественную подготовку и проведение.	до 7000 (семь тысяч)	до 100%
	За интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора обучающихся.	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
	За организацию и подготовку обучающихся к комплексу ГТО	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
	За участие в ГИА в качестве экспертов, организаторов, техническим специалистам	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
	За подготовку обучающихся к ГИА	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 5000 (пяти тысяч)	до 50%
Заведующий хозяйством	За организацию мероприятий направленных на повышение эффективности энергосбережения энергетических ресурсов.	до 4000 (четыре тысяч)	до 100%
	За высокое качество выполнение требований пожарной, электробезопасности	до 7000 (семи тысяч)	до 100%
	За своевременную разработку мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний	до 3000 (трех тысяч)	до 50%
Главный бухгалтер, бухгалтер	За высокое качество ведения бухгалтерского учета	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За разработку и реализацию инициативных управленческих решений, качественная подготовка отчетной документации	до 4000 (четыре тысяч)	до 100%
	За высокое качество экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани	до 6000 (шести тысяч)	до 100%
	За внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%

	вычислительной техники.		
	Своевременное ведение документации по пенсионному фонду.	до 2000 (двух тысяч)	до 50%
	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
Инспектор по кадрам	За ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и бронированию	до 1000 (одной тысячи)	до 50%
	За осуществление документационного обеспечения кадровой работы.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%
	За своевременное ведение больничных листов.	до 500 (пятьсот)	до 50%
Специалист по охране труда	По результатам смотра по охране труда.	до 5000 (пяти тысяч)	до 100%

Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

5.2. Работникам ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани может быть выплачена до 5000 (пяти тысяч включительно) рублей материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.3. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- а) длительное заболевание более трех недель,
- б) необходимость дорогостоящего лечения;
- в) при наступлении непредвиденных обстоятельств: утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар и др.) или хищения, несчастный случай, факт которого установлен уполномоченными органами;
- г) смерть родителей, супруга, супруги, детей.

10.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника на имя директора, с приложением подтверждающих документов.

10.5. При наличии двух или более оснований в течение календарного года для получения материальной помощи выплата по каждому основанию производится отдельно.

10.6. Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается директором ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани по согласованию с ППО и оформляется приказом.

Раздел II

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно- управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения «Детский сад № 70», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (СП «Детский сад № 70» ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани)

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения «Детский сад № 70», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани (далее – структурное подразделение Учреждения) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 269 «О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменения в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета);

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015 г. № 50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. №262 -од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»

- Уставом ГБОУ ООШ № 23 г. Сызрани.

Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения и распространяется на педагогических, медицинских работников, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения.

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения за фактически отработанное время.

Настоящее Положение вступает в действие с 01 января 2019 года.

1.2 Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

1.2.1 Размер стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства

Самарской области от 16.12.2013 г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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» в размере 28,8 % от фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

1.2.2 Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам.

1.3. Виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

1.3.1. К видам стимулирующих выплат относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии.

1.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения распределяется на:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – не менее 24% от стимулирующей части ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет – не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп образовательного учреждения – не менее 25% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты работникам дошкольных групп образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не менее 25% от стимулирующей части ФОТ.

1.3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

1.4. Условия для назначения стимулирующих выплат.

1.4.1. Условием для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- стаж работы в должности не менее одного календарного года для руководителей структурных подразделений;
- отсутствие случаев травматизма у детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях Учреждения, в течение которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие случаев травматизма детей (воспитанников) во время нахождения в структурных подразделениях Учреждения, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;
- для руководителей структурных подразделений Учреждения: неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых программ соответствующего уровня и направленности, а также показателя деятельности структурных подразделений, необходимых для определения его вида и категории в рамках процедуры государственной аккредитации.

1.6. Порядок установления стимулирующих выплат.

1.6.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения устанавливаются по полугодиям в соответствии с критериями оценки деятельности работников структурного подразделения Учреждения.

1.6.2. Формы материалов самоанализа педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения.

1.6.3. Размер стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения Учреждения устанавливаются директором Учреждения по результатам работы 1 раз в год в январе по итогам календарного года по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 19 - 23,5 баллов - до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;
- 24 балла и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты устанавливается руководителю структурного подразделения Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителю структурного подразделения Учреждения может быть снижена до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников структурного подразделения Учреждений.

1.7. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников.

1.7.1. Педагогические работники, медицинские работники, административно-

управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения предоставляют листы оценивания эффективности (качества) работы в комиссию по распределению стимулирующих выплат в соответствии с утвержденными критериями два раза в год: до 15 января и до 15 июля соответственно.

1.7.2. Руководитель структурного подразделения Учреждения предоставляют аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности директору Учреждения один раз в год, в январе – по итогам календарного года.

1.7.3. Комиссия рассматривает представленные материалы с 15 по 17 января и с 15 по 17 июля текущего календарного года.

1.7.4. Не позднее 17 января и 17 июля стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы согласовываются с Управляющим советом Учреждения.

1.7.5. Директор Учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы не позднее 20 января и 20 июля текущего года.

Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат.

1.8.1. Критерии и показатели эффективности работы для всех сотрудников структурного подразделения Учреждения осуществляются с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения сотрудника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого сотрудника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятными каждому сотруднику.

1.8.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
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	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
Итого:		8
1. Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
2.1	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
2.2	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 (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла	3
Итого:		6
2. Эффективность управленческой деятельности		
3.1	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
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и 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	2

3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.7	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.) – 1 балл	1
3.9.	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
3.10	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
Итого:		16
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% – 0,5 балла, снижение свыше 1 – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% - 1,5 балла, более чем на 3% - 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		5
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		

5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% процентов и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование	1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования– 1 балл	1
Итого:		6
Всего:		41

1.8.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы методисту, старшему воспитателю структурных подразделений Учреждения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – полугодие)
выплаты из 24 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю, применяющему в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
1.	Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	1
2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1
3.	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

4.	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
5.	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 уровне области – 2 балла; - на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
6.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
7.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: - на муниципальном уровне или уровне образовательного округа - 0,5 балла; - на уровне области – 1 балл; - на федеральном уровне – 2 балла	2
8.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и 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	2
9.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
10.	Результаты участия самого работника (методиста) в конкурсах профессионального мастерства: - участие на уровне образовательного округа – 1 балл, - победитель или призер на уровне образовательного округа - 2 балла, - участие на областном уровне и выше – 3 балла, - победитель или призер на областном уровне и выше – 4 балла	4
11.	Наличие собственных публикаций работника (методиста) в периодических изданиях: - на муниципальном уровне или уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на федеральном (международном) уровне – 3 балла	3
12.	Выступления самого методиста на конференциях, форумах, семинарах	1

13.	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30% до 40% - 0,5 баллов; - 40% и более – 1 балл	1
14.	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: - участие на уровне образовательного округа – 0,5 балла, - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - 1 балл, - участие на областном уровне и выше – 1,5 балла, - наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
15	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		30 баллов

- выплаты из 13 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю за сложность контингента воспитанников (дети-инвалиды, интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
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)	2
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 (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла	2
Итого:		4 балла

- выплаты из 25 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников:

Основание для начисления стимулиру	Критерии	Максимальное количество баллов
------------------------------------	----------	--------------------------------

ЮЩИХ ВЫПЛАТ		
Позитив- ные результаты образова- тельно- воспита- тельной деятель- ности	1.Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	1
	2.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях, действующих в структурном подразделении	1
	3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т. п. (организованных на бесплатной основе): -на муниципальном уровне или уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне области – 2 балла; - на федеральном (международном) уровне – 3 балла	3
	4.Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
	5.Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Создание условий для сохранения здоровья воспитан- ников	1.Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) воспитанников	1
Итого:		8

1.8.4. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения Учреждения, для определения стимулирующих выплат:

- выплаты из **24% стимулирующей части ФОТ** воспитателям и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

Критерии	Период оцени- вания	Максимальное количество баллов
1.Результаты выполнения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	полугодие	3
2.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы	полугодие	3
3.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение инновационных технологий	полугодие	3

4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, - наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, - участие на областном уровне - 1,5 балла, - наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	полугодие	3
5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	полугодие	3
6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня структурного подразделения Учреждения), организация работы методических объединений, семинаров, проведение показательных занятий (на уровне структурного подразделения)	полугодие	3
7. Ведение индивидуальных, дополнительных дефектологических, логопедических занятий с воспитанниками структурного подразделения Учреждения	полугодие	3
8. Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами (аттестация педагогических работников, организация тематических выставок, деятельность методического объединения, ПМПк и др.)	полугодие	5
9. Участие 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	полугодие	3
Итого:		29 баллов

- ежемесячные надбавки в размере не менее 13% за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которыми устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет

производится со дня возникновения у работника структурных подразделений права на получение этой надбавки.

- выплаты из 13% стимулирующей части ФОТ воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети, дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости:

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
1. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	полугодие	3
1. За сложность работы в ясельной группе	полугодие	3
3. Превышение плановой наполняемости группы: - раннего возраста - свыше 15 детей дошкольной группы - свыше 20 детей	полугодие	3
Итого:		9

- выплаты из 25% стимулирующей части ФОТ воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения Учреждения:

Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	полугодие	3
2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением)	полугодие	3
3.Отсутствие пропусков дето-дней без уважительной причины	полугодие	3
4.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (особенно в период адаптации): - раннего возраста – не выше одного дня; - в дошкольной группе – не выше 0,9 дня пропусков по болезни одним ребенком	полугодие	3
Итого		12

- выплаты из 25% стимулирующей части ФОТ работникам структурных подразделений Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников:

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогические работники (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)			
Позитивные результаты образователь-но-воспита-тельной деятельности	1.Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей)	полугодие	3
	2.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ)	полугодие	1
	3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (организованных на бесплатной основе) окружной уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла, российский уровень – 3 балла, -международный уровень – 3 балла	полугодие	3
	4. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций	полугодие	1
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	5. Организация работы по профилактике детского травматизма, ее эффективность (отсутствие микротравм)	полугодие	1
	6. Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	полугодие	1
	7. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
Итого:			12
Медицинский персонал			
Эффективная профилактическая деятельность по предупреждению заболеваемости, Формировани	1. Своевременное прохождение медицинских осмотров работниками дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	3
	3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	2
	4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения	полугодие	3

е навыков ЗОЖ	5.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровления и профилактических мероприятий	полугодие	2
	6.Использование нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников	полугодие	2
	7. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
	Итого:		14
Заведующий хозяйством			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	3
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчетным периодом)	полугодие	2
	2.Качественное ведение документации	полугодие	2
	3.Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов по хозяйственной деятельности	полугодие	2
	4.Содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	полугодие	2
	5. Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ	полугодие	2
	6.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
	7. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	полугодие	2
Итого:			20
Работники пищеблока (шеф-повар, повар)			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	полугодие	3
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2

Итого:			8
Работники пищеблок (кухонный работник, кладовщик)			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	3
Итого:			6
Делопроизводитель			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Качественное ведение документации	полугодие	3
	2.Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и воспитанников образовательной организации)	полугодие	3
	3.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	3
	4.Обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и требований охраны труда	полугодие	3
	5.Качественное выполнение большого объёма работ (оформление документов)	полугодие	3
Итого:			18
Кастелянша, швея			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2
Эффективность организации использования материально-технических и	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	полугодие	2
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2

финансовых ресурсов			
Итого:			6
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	3
Итого:			6
Сторож			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	полугодие	3
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	3
Итого:			6
Вахтёр			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Организация и контроль пропускного режима в структурном подразделении	полугодие	3
	2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	3

Итого:			8
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
Позитивные результаты деятельности	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2
	2. Оперативность выполнения заявок устранению технических неполадок	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	3
Итого:			8
Бухгалтер			
Позитивные результаты деятельности	1. Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов	полугодие	2
	2. Качественная и эффективная работа с органами казначейского исполнения бюджета в системе электронного документооборота	полугодие	3
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Контроль за рациональным использованием трудовых и финансовых ресурсов, качественное проведение инвентаризации денежных, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов, платежей, обязательств, договоров	полугодие	2
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения на ошибки в начислении заработной платы	полугодие	2, при наличии -3 балла
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетности	полугодие	2, при наличии -3 балла
	4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	полугодие	2, при наличии -10
	5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	полугодие	2
	6. Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	полугодие	2

	7. Исполнение обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особая сложность, срочность, напряженность, особый режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места)	полугодие	3
	8. Участие в разработке номенклатуры дел, систематизация и размещение дел в соответствии с действующими правилами, учет и контроль за правильным формированием и хранением	полугодие	3
Итого			23
Помощник воспитателя			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	полугодие	2
	2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	полугодие	2
	3.Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
Итого			8
Дворник			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
	2. Качественное содержание территории и помещений структурного подразделения в соответствии с СанПиНами	полугодие	2
Итого			6
Уборщик служебных помещений			
Позитивные результаты деятельности	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников дошкольных групп образовательного учреждения	полугодие	2

Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
	2. Качественное содержание территории соответствия с СанПиНами	полугодие	2
Итого			6
Специалист по охране труда			
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Качественное ведение документации	полугодие	2
	2. Качественное выполнение и своевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации и контролирующие органы	полугодие	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	полугодие	2
Итого			6
Инспектор по кадрам			
Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Своевременное предоставление отчетности в центр занятости по вакансиям и квотам по инвалидам: замечания отсутствуют — 2 балла; - сроки и качество предоставления отчетов нарушены — 0 баллов.	полугодие	2
	2. Количество замечаний по результатам проверок работы инспектора по кадрам: замечания отсутствуют — 2 балла; замечания имеются = - 2 балла	полугодие	2
	3. Образцовое соблюдение инструкции по защите персональных данных: - соблюдается в соответствии с требованиями установленного законодательства — 5 баллов; - инструкция не соблюдается = - 5 баллов	полугодие	5
	4. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки: - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	полугодие	5
	5. Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам	полугодие	3

	6. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики: отсутствие — 1 балл; при наличии жалоб = - 5 баллов	полугодие	1
Итого			18
Специалист по закупкам			
Позитивные результаты деятельности	1. Своевременное и качественное формирование проекта контракта, порядка оценки участников	полугодие	4
	2. Своевременное и качественное составление закупочной документации, формирование описания объекта закупки	полугодие	5
	3. Своевременное размещение плана-графика в единой информационной системе в сфере закупок: своевременное размещение — 2 балла; не своевременное размещение = - 2 балла	полугодие	2
	4. Своевременная обработка заявок, подготовка протокол заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок	полугодие	3
	5. Участие в приемке выполненной работы, оказанной услуги, поставленного товара и проведение внутренней экспертизы по итогам осуществления закупок товаров (работ, услуг): участие — 3 балла; - при отсутствии участия = - 3 балла	полугодие	3
	6. Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики: отсутствие жалоб — 1 балл; наличие жалоб = - 1 балл	полугодие	1
	7. Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок: отсутствие замечаний — 4 балла; при наличии замечаний = - 4 балла	полугодие	4
Итого			22

8. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого персонала структурного подразделения Учреждения.

8.1. Премирование работников производится за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда (базовая часть) и за счет средств стимулирующего фонда.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, иных работников структурных подразделений Учреждения являются:

№ п/п	Показатели для премирования	Размер от должностного оклада (в %)
1.	Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	до 200
2.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.)	до 500
3.	Высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса	до 100
4.	Разработка и реализация управленческих решений	до 100
5.	Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100
6.	Высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции воспитанников, показателей сохранения и укрепления здоровья воспитанников	до 100
7.	Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией	до 200
8.	Организация бухгалтерского учета в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности	до 100
9.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.)	до 100
10.	Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	до 100
11.	Образцовое содержание прилегающей территории	до 100
12.	Оказание помощи в работе с молодыми специалистами	до 100
13.	Осуществление социально-значимой работы	до 30

8.3. Работникам структурного подразделения Учреждения премии выплачиваются в процентах от должностного оклада, в рублях до 25000 рублей, в размере среднемесячной заработной платы за фактически отработанное время.

8.3.1. Премии могут выплачиваться и в процентах, и в рублях одновременно.

8.3.2. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения Учреждения, либо отдельным работникам.

8.3.3. Педагогические работники структурного подразделения Учреждения, иные работники премируются с учётом их трудового вклада.

8.3.4. Премии могут выплачиваться работникам с момента их приема на работу.

8.3.5. Для установления премии педагогические работники, медицинские работники, административно-управленческий, обслуживающий персонал структурного подразделения Учреждения до 20 числа каждого месяца представляют отчеты о результатах работы.

8.3.6. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала структурного подразделения Учреждения определяется директором Учреждения по согласованию с

профсоюзным комитетом и оформляется приказом.

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам структурного подразделения Учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере от 4000 до 10000 рублей за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

9.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

9.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинским работникам, административно–управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.