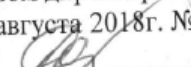


Рассмотрено
на заседании общего собрания работников
ГБОУ школы № 661
от «31» августа 2018г. (протокол № 3)

Утверждено
приказом директора ГБОУ школы № 661
от 31 августа 2018г. № 165/2-од

_____ (Е.А. Данилова)

Учтено мнение профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
«31» августа 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 661
Приморского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 661 Приморского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем - «Положение», является нормативным локальным актом школы, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 28.12.2012 № 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 28.12.2012 № 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Письма Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;
- Устава ОУ.

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.4 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Положение принимается общим собранием работников ОУ и утверждается директором школы.

1.6. Положение рассмотрено общим собранием работников ГБОУ школы №661 и действует с **01.09.2018**. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением общего собрания работников ОУ и утверждаются приказом директора школы. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7.

Система стимулирующих выплат работникам ОУ предусматривает реализацию права участия органов общественно-государственного управления ОУ в распределении и поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности, и осуществляется по представлению директора, заместителей директора, руководителей методических объединений.

1.8. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период: месяц, квартал, полугодие, учебный год. Период действия доплат и надбавок устанавливается комиссией школы по рассмотрению установления доплаты надбавок и утверждается приказом директора школы.

1.10. Комиссия формируется из педагогических работников, представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников ОУ.

1.11. На основании решения Комиссии директор ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах.

1.12.

Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера (надбавки)
- выплаты компенсационного характера (доплаты)
- премии
- материальная помощь

2.2. **Выплаты стимулирующего характера (надбавки)** устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы,
- успешное выполнение наиболее сложных работ,
- высокое качество работы, напряженность,
- повышенную интенсивность труда
- социально-экономическая поддержка сотрудников
- и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника.

2.3. **Выплаты компенсационного характера (доплаты)** устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- временное увеличение объема работ,
- расширение должностных обязанностей работника.

2.4. **Премии выплачиваются за**

- высокое качество работы

- успешное выполнение плановых показателей работы школы (в соответствии с Государственным заданием)
- высокое качество работы классного руководителя (победы класса в конкурсах, выполнение всеми учащимися Правил внутреннего распорядка для обучающихся, работа с родителями)
- создание оформленного эргономичного пространства школьных кабинетов
- иные показатели.

Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка, соблюдение трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы школы в целом и отдельных работников.

2.5. Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

2.6. **Материальная помощь** выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

2.7. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

2.8. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по материальному стимулированию школы на основании настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета ОУ и утверждаются директором школы.

3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Комиссия по материальному стимулированию определяет виды и размер материального стимулирования в пределах допустимого ФОТ, на основании представлений от директора, заместителей директора, председателей методических объединений, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, анализа деятельности руководящего работника. Сумма, выделяемая на распределение баллов, может быть изменена в любой период времени (месяц, квартал, полугодие) на основании сведений, полученных из ГКУ ЦБ, о поддержании уровня средней заработной платы педагогических работников. Количество баллов эффективности остается неизменным в течении полугодия. При этом денежный эквивалент 1 балла изменяется. Дополнительные функциональные обязанности, величина надбавки или доплаты, период, на который она установлена, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. Доплаты и надбавки вводятся приказом директора ОУ. Приказ директора доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое

решение оформляется протоколом.

Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат

На основании протокола Комиссии, в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие, уч. год) и выплачиваются ежемесячно или единовременно .См. **Приложения 1-10.**

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом директора по школе.

3.4. Надбавки за высокое качество и интенсивность труда в соответствии с критериями и показателями качества и доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах). Перечень и размеры доплат представлен в **Приложении 1,2.**

3.5. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам-организаторам) устанавливаются критерии и показатели оценки качества труда, с применением балльной системы оценивания по данным критериям с учетом поправочного коэффициента в соответствии с уровнем сложности учебного предмета и объемом учебных часов. В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 объем надбавок по ОУ определяется размером фонда надбавок и доплат утвержденного штатного расписания. Денежный эквивалент 1 балла определяется приказом директора школы, в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по учреждению.

3.6. Методика расчета по балльной системе оценивания приведена в **Приложении 3.**

3.7. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

3.8. Основанием для формирования оценки качества и результативности труда учителя (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического работника, которые направлены на улучшение качества: учебной деятельности; воспитательной деятельности; научно - методической деятельности; коммуникативной деятельности; организационной деятельности.

3.9. Каждый педагогический работник предоставляет комиссии по материальному стимулированию самоанализ своей педагогической деятельности по утвержденным показателям и критериям за текущий период премирования, оригиналы, копии подтверждающих документов.

3.10. Комиссия по материальному стимулированию:

- рассматривает и рассчитывает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому педагогическому работнику.

- рассчитывает персональную стимулирующую надбавку педагогического

работника.

3.11. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу (заместителям директора, руководителю структурного подразделения, зав. библиотекой) и педагогическому работнику (социальному педагогу, музыкальному руководителю, педагогу-организатору) устанавливаются на основе анализа выполнения показателей критериев оценки качества труда в % к ставке или в абсолютных величинах (денежных суммах) (**Приложение 4-10,12**).

3.12. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом директора школы до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ, а так же при изменении ФОТ и для поддержания среднего уровня заработной платы.

Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;
- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава школы;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы ОУ;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ;
- в связи с необходимостью поддержания уровня средней заработной платы.

4. Порядок установления премий

4.1. Премирование работников, в том числе и директора ОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии денежных средств.

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.2. Предложение о размере премирования работников вносят директор школы, заместители директора, председатели методических объединений. Предложения обсуждаются комиссией по материальному стимулированию школы. Окончательное решение о размере премирования принимает директор школы и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.3. Премия директору школы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

4.4. Основными условиями премирования являются:

4.4.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

4.4.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

4.4.3. Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности школы в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

4.4.4. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации школы и вышестоящих организаций по подчиненности.

4.4.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

4.4.6. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

4.4.7. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.

4.5. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка. Показатели премирования представлены в **Приложении 11**.

4.6. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественное исполнение работы премия не выплачивается или может быть уменьшена.

4.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.9. Работники школы могут премироваться к юбилейным датам (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и другим праздникам, по итогам значимых мероприятий.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников школы в следующих случаях

5.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях;

5.1.2. В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода;

5.1.3. В связи со сложным материальным положением;

5.1.4. При получении работником травмы, обострении тяжелых и хронических заболеваний;

5.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении.

5.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором школы с учетом предложений заместителей директора и председателей методических объединений.

5.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

5.4.1. При стихийных бедствиях, травмах и др. на основании личного заявления работника и приказа директора школы.

5.4.2. В целях социальной поддержки сотрудников - на основании приказа директора школы.

5.5. На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

6. Порядок установления доплат и надбавок заместителям директора

- 6.1. Для расчета заместителям директора вознаграждения устанавливаются показатели и критерии эффективности деятельности.
- 6.2. Критерии эффективности деятельности заместителям директора устанавливаются в процентах (%) к должностному окладу.
- 6.3. Образовательное учреждение может самостоятельно устанавливать разный вес индикаторов внутри одного такого критерия, закрепляя это в данном Положении.
- 6.4. Каждый заместитель директора формирует персональное портфолио по утвержденным в образовательном учреждении показателям и критериям.
- 6.5. Персональное портфолио каждый заместитель директора сдает директору школы не позднее, чем за 3 дня до окончания действующего периода.
- 6.6. Размер стимулирующей выплаты (вознаграждения) заместителя директора зависит от следующих величин:
- денежного размера фонда стимулирующих надбавок в учреждении (ФСН);
 - общего количества процентов, набранных работниками в должности «заместитель директора».
- 6.7. Выплата вознаграждения заместителю директора производится вместе с выплатой основной заработной платы.

7. О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам структурного подразделения отделения дошкольного образования детей ГБОУ СОШ №661.

- 7.1 Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.
- 7.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.
- 7.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

- 7.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного

образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

8. Заключительные положения.

Решение комиссии по установлению каждому работнику размера стимулирующей выплаты оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. Протоколы хранятся в папке в кабинете директора в течение отчетного периода.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор ГБОУ СОШ №661 может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Данное положение является действующим до момента принятия нового положения о материальном стимулировании работников.

Приложение 1 Выплаты компенсационного характера (доплаты).

Категория работника	Вид доплаты	Размер оплаты в месяц	Период
Учитель	Кл.руководство: 1-4 классы 6-8 классы 5,10 классы 9,11 классы	2000 р. 2000р. 2000р. 2000р.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель-предметник	Проверка тетрадей за 1 час нагрузки: Русский язык Математика Иностранный язык Физика, химия, биология, история, география, информатика, ИЗО	60 руб. 50 руб. 40 руб. 15 руб.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель начальных классов	Проверка тетрадей 1-4 классов(за месяц)	800 руб.	
Учитель, педагог доп. образования	Заведование кабинетом Зав. каб. химии, физики, Биологии, музыки, ОБЖ Спорт.зал, мастерские, каб. обслуживающего труда каб. информатики	150 руб. 300 руб. 200руб. 400 руб. 500руб.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель	Методическая работа (руководитель МО, председатель МО)	2000 руб	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель, социальный педагог, зам. Директора, кладовщик, администратор	Организация льготного питания В школе За ведение электронной базы «Питание воспитанников»	5000р. 5000р.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель, зам. директора, специалист по кадрам, секретарь, электроник, администратор, пр. работники,	Программное обеспечение ОУ, информационное сопровождение, ведение электронных баз(ПараГраф, Транспортной базы, Имуществои т.п.) и заполнение отчётов ОО-1, ОО-2.	5000р.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель, спец-т по кадрам, зам директора, пед-орг-р, пр раб	Работа с сайтом Госзакупки, ГМУ, казначейства и т.п.	10000р.	Полугоди е,

			квартал, месяц, учебный год
Зам. директора, зав. ОДОД, пед-орг, учитель	Организация деятельности ГОЛ Исполнение обязанностей директора	До 100% оклада	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Зам. директора, учитель, педагог-организатор	Организация работы по ТБ и ОТ. Организация антикоррупционной деятельности. Оформление документации по ОТ	1500р. 2500р. 8000р.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Учитель физкультуры	Воспитательная работа во внеурочное время	1000р.	Полугоди е, кв, месяц, уч.год
Учитель, зам. директора, специалист по кадрам, педагог организатор	Ведение книги протоколов педагогических советов, общего собрания работников	1500р.	Полугоди е, кв, месяц, уч.год
уборщик служ.помещений, территории ОУ, вахтер, гардеробщик	Открытие и закрытие школы, обход территории и пр.: Открытие школы Закрытие школы	2000р. 2000р.	Полугоди е, кв, месяц, уч.год
Выполнение функций вахтёра, гардеробщик, уборщик территории, рабочий КОРЗ	Контрольно-пропускной режим в здание школы	4000р.	Полугоди е, кв, месяц, уч.год
Воспитатель, кладовщик, пом. воспитателя и пр. работники	Ежедневная установка передвижных детских кроватей	3000 руб.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
Зав. ОДОД, зам. дир. УВР, педагог, педагог-психолог.	Сложность и напряженность с учётом увеличенного контингента	5000 руб.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
учитель, педагог-организатор, специалист по кадрам	Создание и ведение архива	5000 руб.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год

Учитель, библиотекарь	Создание и пополнение медиатеки	5000 руб.	Полугоди е, квартал, месяц, учебный год
-----------------------	---------------------------------	-----------	--

Приложение 2 Надбавки за сложность и напряженность.

Категория работника	Вид доплаты	Размер оплаты в месяц	Период
Учитель, зам директора, Зав ОДОД, воспитатель, начальник летнего лагеря.	Сложность, напряженность, высокое качество, работа с детьми категории «риска», внедрение инновационной деятельности, участие в мероприятиях школы, района, города, использование современных информационных технологий, исполнительская дисциплина, качество работы и пр.	До 100% оклада	Полугодие, квартал, месяц, учебный год
Зам. директора по УВР, ВР, АХЧ, зав ОДОД, учитель	Сложность, напряженность, высокое качество, организация ЕГЭ, ГИА, большой объём документации, электронный документооборот и т.д.	До 100% оклада	Полугодие, кв, месяц, уч.год
МОП, учитель, пед-орг, пед.доп.обр, зам АХР, рабочий	Сложность, напряженность, высокое качество, косметический ремонт, оформительские работы и пр.	До 100% оклада	Полугодие, кв, месяц, уч.год
Руководитель ОУ	Сложность, напряженность, высокое качество	До 100% оклада	Полугодие, кв, месяц, уч.год

Приложение 3 Критерии и показатели оценки качества труда учителя.

Успешность учебной работы				
Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Период
1.Качество освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5»	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода умножается на коэффициент предмета(К): 1,1 - по математике; 1,09 – русскому языку и литературе; 1,08 -иностранным языку; 1,07 - физике, химии;	менее 10%-0б-30%-5 б 31% - 50%-7б 51% - 70%-10б 71%-80% - 12б Более 81%-15б	Полугодие, квартал, месяц, учебный год

		1,06- истории; 1,05 – естествознанию, географии; 1,04 - физкультуре; 1,03 - труду; 1,02 – ИЗО и музыке		
2.Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, успешно освоивших учебную программу по итогам периода (без неуспевающих)		менее 10%- 0бдо- 30%-5 б 31% - 50%-7б 51% - 70%-10б 71%-80% - 12б Более 81%-15б	Полугодие, квартал, месяц, учебный год
3.Уровень освоения обучающимися учебных программ(для учителей 1-х классов)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навик оценочной деятельности у обучающихся		Максимальны й балл до 15	Полугодие, квартал, месяц, учебный год
4. Уровень сдачи обучающимися ЕГЭ и ГИА	Доля выпускников, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по району (городу)	Количество обучающихся - выпускников, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району / количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования	Максимальны й балл до10 в сравнении со средним баллом по городу: ниже - 0б равен-5б выше-10б	Полугодие, квартал, месяц, учебный год
5.Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности	Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах, конференциях и др.	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д.	Максимальны й балл до10 <i>Международн ый уровень:</i> Победитель до10 баллов Призер до8 баллов <i>Всероссийски й уровень</i> Победитель до9 баллов Призер	Полугодие, квартал, месяц, учебный год

			до 7 баллов <i>Региональный уровень:</i> победитель до 7 баллов Призер до 6 баллов <i>Районный уровень,</i> победитель до 6 баллов, призер 1 балл	
6. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Уровень и статус участия учителя с информацией о самостоятельном исследовании в научных конференциях, конкурсах и др.	Документальное подтверждение участия в мероприятии соответствующего уровня в статусе докладчика или участника Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней -районных -городских -всероссийских	Максимальный балл до 10 баллов при статусе докладчика международного уровня участия до 10 баллов; всероссийский уровень до 7 баллов; городской уровень до 5 баллов; районный уровень до 3 баллов; школьный уровень до 1 балла. Максимальный балл до 2 баллов при статусе участника конференции любого уровня	Полугодие, квартал, месяц, учебный год
7. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя	Максимальный балл до 5 обучение в магистратуре / аспирантуре/ докторантуре до 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат/ специалитет) до 3 баллов;	Полугодие, квартал, месяц, учебный год

			обучение на курсах повышения или переподготовки до 1 балл	
8. Работа с документацией		Качество и своевременность оформления классных журналов, оформления электронного журнала, отражающих результаты обучения:	журнал оформлен качественно и своевременно 1б регулярные нарушения в оформлении журнала- (минус 1б)	
9. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся		Качество общения с обучающимися и их родителями. Отсутствие замечаний и жалоб.	Максимальный балл до 10	

Приложение 4. Показатели критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Показатель	Критерий	Размер выплаты
1	Качество обучения учащихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся Успеваемость учащихся на «4» и «5» Прохождение государственной итоговой аттестации Сохранение контингента обучающихся	100% обучающихся = 10% от оклада Не менее 95% обучающихся = 8% от оклада Не менее 90% обучающихся = 6% от оклада Свыше 85% обучающихся = 20% от оклада 70-79% обучающихся = 15% от оклада 60-69% обучающихся = 10% от оклада 45-59% обучающихся = 5% от оклада 100% обучающихся = 20% от оклада 100% обучающихся = 20% от оклада Не менее 95% обучающихся = 15% от оклада Не менее 90% обучающихся = 10% от оклада
2	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и т.д.	Районный уровень = 5% от оклада Городской уровень = 8% от оклада Всероссийский уровень = 12% от оклада Международный уровень = 15% от оклада
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ)	15% от оклада

		Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет и т.д.)	10% от оклада
4	Профессиональные достижения педагогов	Подготовка к участию педагогов в профессиональных конкурсах Подготовка и проведение семинаров, конференций и т.д. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, публикаций	10% от оклада Международный уровень = 15% от оклада Всероссийский уровень = 12% от оклада Городской уровень = 10% от оклада Районный уровень = 8% от оклада Школьный уровень = 5% от оклада На международном уровне = 10% от оклада На всероссийском уровне = 8% от оклада На городском уровне = 6% от оклада На районном уровне = 4% от оклада На школьном уровне = 2% от оклада
5	Результативность инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников Работа музея, дистанционного обучения, обучения с применением интерактивных средств обучения	Инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности образовательной деятельности = 10% от оклада Организация и контроль за проведением мероприятий на базе виртуального музея = 10% от оклада
6	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	<i>Всероссийский уровень:</i> Победитель = 20% от оклада Призер = 10% от оклада

		<p>Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности</p> <p>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</p>	<p><i>Региональный уровень:</i> Победитель = 15% от оклада Призер = 7% от оклада Участник = 5% от оклада <i>Районный уровень:</i> Победитель = 10% от оклада Призер = 5% от оклада Участник = 3% от оклада</p> <p><i>Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 10% от оклада</i> <i>Член коллектива, разработавшего инновационный продукт = 5% от оклада каждому участнику</i> <i>Участник внедрения инновационного продукта = 2% от оклада</i></p> <p>Публикации в различных изданиях = 10% от оклада</p>
7	Проведение независимого внешнего мониторинга	Тестирование в системе «Знак», системе РЦОКО и ИТ «Мониторинг», составление тестов, ДКР и т.д.	10% от оклада
8	Развитие кадрового потенциала	<p>Аттестация педагогических работников (% педагогов, подавших заявление на аттестацию от общего числа педагогов, не имеющих квалификационной категории)</p> <p>Повышение квалификации педагогических работников</p>	<p>10% от оклада</p> <p>10% от оклада</p>
9	Организационная деятельность	<p>Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (отчеты, планы и т.д.)</p> <p>Информационная обеспеченность образовательного процесса (своевременное обновление информации на официальном сайте)</p>	<p>20% от оклада</p> <p>10% от оклада</p>

		школы)	
10	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных, замещение руководителя и зам рук.	10% от оклада

Приложение 5. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе

№	Показатель	Критерий	Размер выплаты
1	Результативность внеурочной деятельности	Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и т.д.	Районный уровень до 5% от оклада Городской уровень до 8% от оклада Всероссийский уровень до 12% от оклада Международный уровень до 15% от оклада
2	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль воспитательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ) Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы ученического самоуправления и т.д.)	15% от оклада 10% от оклада
3	Профессиональные достижения педагогов	Организация работы педагогического коллектива по формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах Подготовка и проведение семинаров, конференций и т.д. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых	10% от оклада 10% от оклада Международный уровень до 15% от оклада Всероссийский уровень до 12% от оклада Городской уровень до 10% от оклада

		занятий, публикаций	<p>Районный уровень до 8% от оклада Школьный уровень до 5% от оклада</p> <p>На международном уровне до 10% от оклада На всероссийском уровне до 8% от оклада На городском уровне до 6% от оклада На районном уровне до 4% от оклада На школьном уровне до 2% от оклада</p>
4	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности</p> <p>Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности</p> <p>обобщению и распространению собственного педагогического опыта</p>	<p><i>Всероссийский уровень:</i> Победитель до 20% от оклада Призер до 10% от оклада <i>Региональный уровень:</i> Победитель до 15% от оклада Призер до 7% от оклада Участник до 5% от оклада <i>Районный уровень:</i> Победитель до 10% от оклада Призер до 5% от оклада Участник до 3% от оклада</p> <p><i>Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта до 10% от оклада</i> <i>Член коллектива, разработавшего инновационный продукт до 5% от оклада каждому участнику</i> <i>Участник внедрения инновационного продукта до 2% от оклада</i></p> <p>Публикации в различных изданиях до 10% от оклада</p>

5	Сохранение здоровья учащихся и уровень воспитанности	Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, слеты и т.д.)	10% от оклада
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	10% от оклада
6	Управление воспитательным процессом	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	10% от оклада
7	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных, замещение руководителя и зам рук.	10% от оклада

Приложение 6. Показатели критериев эффективности деятельности заместителя директора по АХР

№	Показатель	Критерий	Размер выплаты	Периодичность выплаты
1	Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов	25% от оклада	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
2	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, полученного в срок, установленный Министерством образования и науки РФ	10% от оклада	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
3	Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности ОУ	В соответствии с критериями паспорта безопасности	10% от оклада	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
4	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных, замещение руководителя и зам рук.	10% от оклада	Единовременно, по итогам месяца
5	Работа с электронными базами	Сложность и периодичность работы	15% от оклада	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
6	Выполнение требований по охране труда.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	15%	Ежемесячно, по итогам отчетного периода
7	Выполнение заданий не входящих	Выполнение заданий, не входящих в	15%	Ежемесячно, по

	в должностные обязанности	должностные обязанности(участие в работе комиссии, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)		итогах отчетного периода
--	---------------------------	--	--	--------------------------

Приложение 7. Показатели критериев эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря

№	Показатель	Критерий	Сроки и условия выплаты	Размер выплаты (% к ставке)
1.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	Призеры и победители регионального, всероссийского, международного уровня	1 раз в квартал по итогам предыдущего премиального периода	10%
2.	Участие в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном, городском уровнях	Документальное подтверждение: приказ начальника отдела образования	1 раз в квартал по итогам предыдущего премиального периода	10%
3.	Систематическая работа по пополнению фонда художественной литературы, электронных пособий	Динамика пополнения фонда	Ежемесячно	10%
4.	Систематическая работа по пополнению фонда учебной литературы	100% обеспеченность учебниками обучающихся	Ежемесячно	10 %
5.	Организация внеклассных воспитательных мероприятий для различных параллелей на высоком уровне	Качественное проведение мероприятий, положительные отзывы участников	ежемесячно	10%
6.	Организация методической и информационной поддержки учебно-воспитательного процесса	Дополнительные консультации, выпуск рекомендаций, подготовка методических материалов	Ежемесячно	10 %
7.	Информационная открытость, организация сменных и постоянных выставок литературы	Систематическая деятельность по информированию участников ОП через сайт ОУ, информационные панели, социальные сети	ежемесячно	10 %
8.	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных,	Ежемесячно	

Приложение 8. Критерии и показатели оценки качества труда педагога-организатора и педагога дополнительного образования детей

№	Показатель	Критерий	Доля обучающихся	Баллы
1	Владение современными образовательными технологиями и методиками	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности (по справке зам.директора по ВР)	Используется систематически Используется периодически	3 1
		Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	Наличие разработок	3
2	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	<i>В статусе докладчика:</i> Международный уровень Всероссийский уровень Городской уровень Районный уровень <i>При статусе участника мероприятия любого уровня</i>	7 5 3 3 1
		Результативность презентации собственной педагогической деятельности	<i>Всероссийский уровень:</i> Победитель Призер <i>Региональный уровень:</i> Победитель Призер Участник <i>Районный уровень:</i> Победитель Призер Участник	20 10 15 10 5 10 5 2
		Степень готовности к обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Мастер-класс или открытое занятие на районном уровне Открытое занятие Семинар районного уровня	3 2 2

			Семинар городского уровня Публикации в различных изданиях	4 3
3	Сохранение здоровья обучающихся	Отсутствие фактов детского травматизма	Отсутствие травм Наличие травм	3 Минус 3
4	Наличие призовых мест у обучающихся, лично подготовленных данным педагогом	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	<i>Региональный уровень:</i> Победитель Призер Участник <i>Районный уровень</i> Победитель Призер Участник	10 5 3 7 4 2
5	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	Доля воспитанников, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом-организатором	100%-80% 50-79% 30%-49%	5 3 1
6	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных,.	Повышающий/понижающий коэффициент	

Приложение 9. Показатели критериев эффективности деятельности воспитателя в группе продленного дня

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Доля обучающихся	Баллы
1	Организация внеурочной деятельности	Внеурочная работа с обучающимися (конкурсы, проекты, благотворительные акции и т.д.)	Доля обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность	100%-80% до 80-50% 50%-10%	5 4 2
2	Участие в организации и проведении мероприятий для учащихся, в том числе праздников, соревнований конкурсов, выставок внутри учреждения (за рамками должностных обязанностей)	Количество мероприятий	Документальное подтверждение	Организация мероприятия (не менее чем для 2-х групп) Участие в подготовке мероприятия	2 1
3	Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной, методической и инновационной деятельности учителя на мероприятиях (семинары, конференции) международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника; Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности	<i>В статусе докладчика:</i> Международный уровень Всероссийский уровень Городской уровень Районный уровень	10 7 3 2
4	Обучение, способствующее	Уровень обучения: повышение квалификации,	Документы, свидетельствующие об	Обучение на курсах повышения квалификации или	

	повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	профессиональная подготовка,	обучении или окончании обучения в отчетный период	переподготовки (сверх обязательных курсов 1 раз в 5 лет)	3
5	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) участника, победителя или призера в профессиональных конкурсах соответствующего уровня	<i>Всероссийский уровень:</i> Победитель Призер до 10% от оклада <i>Региональный уровень:</i> Победитель Призер Участник <i>Районный уровень:</i> Победитель Призер Участник	20 10 7 5 10 5 3
6	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или обучающихся на характер деятельности учителя. Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами.	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или обучающихся на деятельность учителя. Отсутствие конфликтных ситуаций с коллегами	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций за отчетный период Наличие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций за отчетный период	2 Минус 2
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение интеллектуально-оздоровительных мероприятий совместно с родителями	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях		2
8	Степень готовности к обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность проведения консультаций, мастер-классов, семинаров, статьи в СМИ, публикации в сети	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, публикации	Мастер-класс, открытое мероприятие городского уровня Мастер-класс, открытое мероприятие районного уровня Мастер-класс, открытое	3 2

		Интернет, сборниках и т.д.		мероприятие школьного уровня Публикации в различных изданиях: В печатных изданиях всероссийского, городского уровня В печатных изданиях районного уровня В сети Интернет (блоги, сайт)	1 3 2 1
9	Отсутствие травм уо время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Наличие/отсутствие актов	Отсутствие травм Наличие травм	2 Минус 2
10	Организационная деятельность воспитателя	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (журналы, отчеты, планы и т.д.)	Уровень исполнительской дисциплины (по справке зам.директора по УВР)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний, не устраненных в указанные сроки	2 Минус 2
11	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных,.	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных,.	Повышающий/понижающий коэффициент	

Приложение 10. Показатели критерии эффективности деятельности социального педагога

№	Показатель	Критерий	Размер выплаты	Баллы
1	Владение современными образовательными технологиями и методиками	Использование дистанционных образовательных технологий для проведения занятий (по справке зам.директора по ВР)	Используется систематически Используется периодически	5 3
		Разработка цифровых образовательных	Наличие разработок	5

		ресурсов нового поколения		
		Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик, а также итогов диагностики их результативности (по справке зам.директора по ВР)	Наличие системы	5
		Использование технологий и методик лично ориентированного обучения, воспитания (по справке зам.директора по ВР)	Используется систематически Используется периодически	5 3
2	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	<i>В статусе докладчика:</i> Международный уровень Всероссийский уровень Городской уровень Районный уровень <i>При статусе участника мероприятия любого уровня</i>	15 10 6 4 1
		Степень готовности к обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Мастер-класс или открытое занятие на районном уровне Открытое занятие Семинар районного уровня Семинар городского уровня Публикации в различных изданиях	5 2 5 0 10
4	Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящими в трудной жизненной ситуации	проводится систематически проводится периодически	3 2
5	Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы взаимодействия с родительской общественностью (семинар-тренинг, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной	наличие системы	3

		ситуации и т.д.		
6	Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в право-х органах	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Факт снижения Стабильно Повышение	4 2 Минус 2
7	Организационная деятельность работника	Отсутствие жалоб, исполнительская дисциплина, отсутствие больничных,.	Повышающий/понижающий коэффициент	

Приложение 11. Показатели премирования

Категории работников	№ п/п	Показатели премирования
Административный персонал (заместители директора), педагогические работники	1.	Выполнение плана работы школы, учебного плана, реализация утвержденной образовательной программы
	2.	Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий
	3.	Своевременное и качественное оформление документации
	4.	Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий
	5.	Качественное проведение осозначимых мероприятий
	6.	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем
	7.	Методическая работа, инновационная работа
	8.	Применение в учебном процессе информационных ресурсов, интерактивных досок, дистанционного обучения
	9.	Высокие достижения учащихся (воспитанников)
	10.	Заработок сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты
Учебно-вспомогательный персонал	1.	Выполнение плана работы школы.
	2.	Выполнение правил внутреннего распорядка, соблюдение расписания занятий
	3.	Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий
	4.	Качественное проведение осозначимых мероприятий
	5.	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем
	6.	За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.

Обслуживающий персонал	1.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда, ТБ и пожарной безопасности.
	2.	Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами
	3.	Качественная уборка помещений
	4.	Выполнение мелких ремонтных работ
	5.	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.
	6.	За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты.

Приложение 12 . Показатели и критерии деятельности руководителя структурного отделения дошкольного образования детей ГБОУ школы №661

№	Показатель	Критерии	% от оклада
1	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ государственными образовательными организациями)	Полнота реализации программ дошкольного образования (15%). Сохранение контингента воспитанников (20%). Фактическая посещаемость образовательной организации (15%).	До 50%
2	Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями	Загородная дача(15%). Работа образовательной организации в условиях проведения летней оздоровительной компании/(15%).	До 50%
3	Участие в конкурсном и олимпиадном движении	Наличие участников-воспитанников, победителей и призёров в конкурсах и соревнованиях различного уровня(2%). Победители и призёры воспитанники: районного уровня(3%), регионального уровня(5%), всероссийского уровня(5%), международного уровня(5%). Наличие участников-педагогов(2%). Педагоги: районного уровня(3%), регионального уровня(5%), всероссийского уровня(5%), международного уровня(5%).	До 40%
4	Открытость образовательной системы	Участие в независимых сертифицированных исследованиях(5%). Работа образовательной организации в качестве опытно-	До 30%

		экспериментальной площадки районного(3%), регионального(5%) и федерального уровня(7%). Своевременность и актуальность информации, размещаемой на сайте организации(10%)	
5	Работа в органах государственно-общественного управления.	Участие руководителя в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах(7%), советах на районном, региональном и федеральном уровнях(8%); работа в комиссии по комплектованию ДОУ(15%)	До 30%
6	Создание условий для выполнения требований действующего законодательства по реализации основных, дошкольных и дополнительных образовательных программ	Отсутствие конфликтных ситуаций(15%), отсутствие подтверждённых жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний(15%), отсутствие травм(10%), эффективность работы комиссии по урегулированию споров(10%).	До 50%
7	Своевременно предоставление бухгалтерской, финансовой, статистической отчётности. Исполнительская дисциплина, отсутствие больничных, замещение Своруководителя.	Своевременно предоставление бухгалтерской, финансовой, статистической отчётности.	До 30%

Приложение 13. Показатели и критерии деятельности воспитателя дошкольного образования.

№ п/п	Показатель критерия	Оценка критерия	Баллы		Примечания
			Уровень достижения	Баллы max	
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Результаты мониторинга (сентябрь, апрель)	91-100%:	5	Ежемесячно по итогам периода
			81-90 %	4	
			71-80%	3	

2	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях городского и районного уровня	Документально подтверждение участия в мероприятиях грамота, диплом, сертификат участия	<table border="1"> <tr> <td>Уровень достижения воспитанников</td> <td>1м</td> <td>2/3м</td> <td>участие</td> </tr> <tr> <td>Всероссийский</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Городской</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Районный</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Школьный</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>-</td> </tr> </table>	Уровень достижения воспитанников	1м	2/3м	участие	Всероссийский	10	8	1	Городской	8	6	1	Районный	6	4	1	Школьный	4	2	-	Ежемесячно по итогам периода
Уровень достижения воспитанников	1м	2/3м	участие																					
Всероссийский	10	8	1																					
Городской	8	6	1																					
Районный	6	4	1																					
Школьный	4	2	-																					
3	Посещаемость воспитанникам групп ОДОД	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОДОД	<table border="1"> <tr> <td>Выполнение</td> <td>баллы</td> </tr> <tr> <td>Свыше 91%:</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>81-90%</td> <td>5</td> </tr> </table>	Выполнение	баллы	Свыше 91%:	10	81-90%	5	Ежемесячно по итогам периода														
Выполнение	баллы																							
Свыше 91%:	10																							
81-90%	5																							
4	Снижение уровня заболеваемости воспитанников ОДОД (группы ОДОД)	Низкий по сравнению с районным уровнем заболеваемости ОДОД (группы ОДОД)	<table border="1"> <tr> <td>Выполнение</td> <td>баллы</td> </tr> <tr> <td>91-100%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>81-90%</td> <td>4</td> </tr> </table>	Выполнение	баллы	91-100%	5	81-90%	4	Ежемесячно по итогам периода														
Выполнение	баллы																							
91-100%	5																							
81-90%	4																							
5	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	Факт травмы	<table border="1"> <tr> <td>Фиксация травмы</td> <td>баллы</td> </tr> <tr> <td>врачом</td> <td>-10</td> </tr> <tr> <td>ОДОД (д/с)</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>Отсутствие травмы</td> <td>0</td> </tr> </table>	Фиксация травмы	баллы	врачом	-10	ОДОД (д/с)	-5	Отсутствие травмы	0	Ежемесячно по итогам периода												
Фиксация травмы	баллы																							
врачом	-10																							
ОДОД (д/с)	-5																							
Отсутствие травмы	0																							
6	Результативность уровня методической деятельности педагогического работника.	Документальное подтверждение участия в мероприятиях. Количество мероприятий не суммируется, суммируются уровни В качестве участника мероприятия любого уровня	<table border="1"> <tr> <td>Уровень</td> <td>Статус</td> <td>Баллы</td> </tr> <tr> <td>международный</td> <td rowspan="5">Автор публикаций, включая публикации сайты проф. сообществ; докладчик, участник мероприятия</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>всероссийский</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>городской</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>районный</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>школьный</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>ИТОГО</td> <td></td> <td>1 балл</td> </tr> </table>	Уровень	Статус	Баллы	международный	Автор публикаций, включая публикации сайты проф. сообществ; докладчик, участник мероприятия	20	всероссийский	15	городской	10	районный	5	школьный	3	ИТОГО		1 балл	Ежемесячно по итогам периода			
Уровень	Статус	Баллы																						
международный	Автор публикаций, включая публикации сайты проф. сообществ; докладчик, участник мероприятия	20																						
всероссийский		15																						
городской		10																						
районный		5																						
школьный		3																						
ИТОГО		1 балл																						

7	Обучение, способствующее повышению качества и результативности проф. деятельности	Документы, свидетельствующие об обучении / окончании обучения в отчётный период	5 баллов	Ежемесячно по итогам периода								
8	Наставничество	Осуществление педагогической помощи работникам с опытом работы до 3-х лет в фотоматериалах, отзывах.	1-5баллов	Ежемесячно по итогам периода								
9	Своевременно и качественное оформление документации группы, исполнительская дисциплина.	Оперативный контроль руководителем ОДОД	1 – 5 баллов	Ежемесячно по итогам периода								
10	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	Документально подтверждённое наличие (отсутствие) жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	<table border="1"> <tr> <td>Наличие жалобы</td> <td>баллы</td> </tr> <tr> <td>письменной</td> <td>-10</td> </tr> <tr> <td>устной</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>Отсутствие жалоб</td> <td>0</td> </tr> </table>	Наличие жалобы	баллы	письменной	-10	устной	-5	Отсутствие жалоб	0	Ежемесячно по итогам периода
Наличие жалобы	баллы											
письменной	-10											
устной	-5											
Отсутствие жалоб	0											
11	Работа за фактически отработанные дни.		<table border="1"> <tr> <td>Наличие больничного листа</td> <td>баллы</td> </tr> <tr> <td>До 5 раб днв мес</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>Более 5 раб дн. В месяц</td> <td>-10</td> </tr> <tr> <td>Отсутствие жалоб</td> <td>0</td> </tr> </table>	Наличие больничного листа	баллы	До 5 раб днв мес	-5	Более 5 раб дн. В месяц	-10	Отсутствие жалоб	0	
Наличие больничного листа	баллы											
До 5 раб днв мес	-5											
Более 5 раб дн. В месяц	-10											
Отсутствие жалоб	0											

Приложение 14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	
1.	Работа за фактически отработанные дни	Наличие больничного листа	баллы
		До 5 раб днв мес	-5

		Более 5 раб дн. В месяц	-10		
		Отсутствие жалоб	0		
2.	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнения плана мероприятий по работе с родителями	До 3 баллов			
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Уровень достижения воспитанников	1м	2/3м	участие
		Всероссийский	10	8	1
		Городской	8	6	1
		Районный	6	4	1
		Школьный	4	2	-
4.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне 	Уровень достижения воспитанников	1м	2/3м	участие
		Всероссийский	10	8	1
		Городской	8	6	1
		Районный	6	4	1
		Школьный	4	2	-
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> на федеральном и международном уровне на областном уровне на муниципальном уровне 	Уровень достижения воспитанников	1м	2/3м	участие
		Всероссийский	10	8	1
		Городской	8	6	1
		Районный	6	4	1
		Школьный	4	2	-
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне 	Уровень достижения воспитанников	1м	2/3м	участие
		Всероссийский	10	8	1
		Городской	8	6	1
		Районный	6	4	1
		Школьный	4	2	-

7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и международном уровне • на областном уровне 	Уровень	Статус	Баллы
		международный	Автор публикаций, включая публикации сайты проф. сообществ; докладчик, участник мероприятия	20
		всероссийский		15
		городской		10
		районный		6
		школьный		3
ИТОГО				
8.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	До 5 баллов		
9.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	От 1-до 10 баллов		
10.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала.	До 4 баллов		
11.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 3 баллов		
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	До 3 баллов		
14.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	До 10 баллов		
Максимальное количество баллов		95		

Приложение №15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни	5
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 10

4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	4
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	10 8
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	10
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	73

Приложение №16. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	10 7
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	3

5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	70

Приложение 17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни	5
2.	Отсутствие жалоб	5
3.	Содержание помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	10 8
4.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 4
5.	Уход за оранжереями в коридорах.	2
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 15

10.	Максимальное количество баллов	72
-----	---------------------------------------	-----------

Приложение 18 . Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтёра

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни	5
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.	5
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении	5
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	до 7
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 10
	Максимальное количество баллов	55

Приложение 19. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика территории

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни	5
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 10
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
9.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 10

Максимальное количество баллов	65
---------------------------------------	-----------

Приложение 20. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни.	5
2.	Своевременное устранение неполадок.	10
3.	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	5
4.	Участие в косметическом ремонте помещений.	до 10
5.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	7
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
8.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
9.	Максимальное количество баллов	67

Приложение 21. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности прочих работников (кладовщик, администратор и пр.)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа за фактически отработанные дни.	5
2.	Своевременное устранение замечаний.	10
3.	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	5
4.	Ответственное отношение к выполняемым обязанностям.	7
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 10
7.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 10
8.	Максимальное количество баллов	57

