государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная
общеобразовательная школа № 12 имени М.В. Яковенко
пос. Шмидта городского округа Новокуйбышевск Самарской области
(ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск)
446219, Российская Федерация, Самарская область, г.о. Новокуйбышевск,
пос. Шмидта, ул. Школьная, д. 4

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта
г.о. Новокуйбышевск
протокол № 7
от 03.12.2021 г.

Председатель _____ Е.А. Зварыкина

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБОУ ООШ № 12
пос. Шмидта
г.о. Новокуйбышевск
№ 129-од
от 03.12.2021 г.

Директор _____ Е.Б. Забоева

ПОЛОЖЕНИЕ

*о распределении стимулирующих выплат работникам
ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск*

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта
г.о. Новокуйбышевск
протокол № 4
от 03.12.2021 г.

УЧТЕНО

мнение Профсоюзного комитета (представительного
органа работников)
ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта
г.о. Новокуйбышевск
протокол № 4
от 03.12.2021 г.

Председатель _____ Л.И. Слезина

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 12 имени М.В. Яковенко пос. Шмидта городского округа Новокуйбышевск Самарской области, сокращенное наименование ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск (далее – ОО).

1.2. Настоящее Положение имеет статус нормативного локального акта ОО и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск.

1.3. Нормативно-правовая база:

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

- Распоряжение МОНСО № 887-р от 29.09.2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в ОО;

Структурная единица:

- Школа, реализующая образовательные программы общего образования;

- Структурное подразделение («Детский сад «Березка»), реализующие программу дошкольного образования.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОО, вступивших в трудовые отношения с ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск.

Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ОО и физическими лицами.

1.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам ОО за фактически отработанное время.

1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Стимулирующая выплата производится со дня возникновения у работника ОО права на получение этой надбавки.

1.8. Возникшая экономия любой части фонда оплаты труда направляется директором ОО на выплаты стимулирующего характера: надбавки за интенсивность и напряженность работ, за выполнение особо срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, доплаты, премии, иные поощрительные и единовременные выплаты, а также материальную помощь работникам.

1.9. Назначенные работникам ОО стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам ОО, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.10. Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам ОО, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам ОО могут носить разовый или периодический характер.

1.11. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам ОО является приказ директора ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск.

1.12. Положение ОО о стимулирующих выплатах работникам ОО содержит:

- критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО (далее - критерии эффективности труда), используемые ОО (в том числе не более 40 критериев эффективности и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность труда) каждого работника, в т.ч. не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для каждой категории педагогических работников, предусмотренных перечнем, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников ОО;

- сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом руководителя ОО;

- период, на который могут быть установлены стимулирующие выплаты;

- сроки представления руководителем ОО в управляющий совет аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

- сроки рассмотрения управляющим советом аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

- сроки издания руководителем ОО распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат;

- возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.13. Премии и материальная помощь

1.13.1. В случае образования экономии фонда оплаты любой структурной единицы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на выплату премий и материальной помощи работникам ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск.

1.13.2. Премия работникам носит разовый характер.

1.13.3. Перечень работников, сроки выплаты и конкретные размеры премий устанавливаются приказом директора ОО.

1.13.4. В ОО применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период, в том числе заместителей директора и заведующих Структурными подразделениями.

1.13.5. Премия выплачивается за:

Профессионализм, высокие показатели в работе
Юбилейные и торжественные даты работников (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет)
Высокий уровень работы по укреплению материально-технической базы
Разработку и реализацию инициативных управленческих решений
Разумную инициативу и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
Высокие результаты работы (или) в соответствии с поставленными целями и задачами по итогам месяца, квартала, полугодия, учебного или календарного года;
Выполнение особо важных заданий и непредвиденных работ
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами
Общественную работу в коллективе

1.13.6. Основанием для премирования работников служат материалы, подготовленные ответственным администратором на работников прямого подчинения, содержащего краткий отчет о его работе.

1.13.7. Премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.13.8. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, рождение ребенка, подтвержденное 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).

1.13.9. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ОО материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

1.13.10. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ОО в основные сроки выплаты заработной платы.

2. Стимулирующие выплаты работникам Школы

2.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам Школы могут носить периодический или разовый характер.

2.3. Виды стимулирующих выплат работникам Школы:

а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО;

б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;

в) премии.

2.4. Стимулирующий фонд Школы составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Школы и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в размере не более 60 % от стимулирующего фонда;

- на стимулирующие выплаты за интенсивность труда в размере не более 37 % от стимулирующего фонда;

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору ОО в размере не более 3 % от стимулирующего фонда.

В свою очередь совокупный объем денежных средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору ОО в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 70 %;

- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы в размере не более 7 %;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 5 %;

- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 15 %.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

2.5.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.5.2. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы педагогических работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению, для остальных работников Школы приложением № 2 - № 4.

2.5.4. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.5.5. Размер стимулирующих выплат работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора ОО и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности и согласованное с Управляющим советом на основании предоставленного портфолио;

V – стоимость одного балла, устанавливаемая два раза в год на основании приказа директора в следующем порядке:

$$V = D / G$$

где:

V – стоимость одного балла;

G – суммарное количество баллов, набранных всеми работниками Школы по результатам оценки эффективности их деятельности в отчетном году;

D – фактический показатель стимулирующего фонда Школы в денежном выражении, делимый между категориями работников Школы в порядке, предусмотренном пунктом 2.4. настоящего Положения.

2.6. Выплаты работникам Школы за интенсивность труда из стимулирующего фонда Школы

2.6.1. Работникам Школы могут назначаться выплаты за интенсивность труда из стимулирующего фонда Школы.

2.6.2. Выплаты за интенсивность труда носят разовый характер и назначаются сроком как на один месяц, так и более одного месяца.

2.6.3. Выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

2.6.4. Основанием для рассмотрения директором ОО вопроса о назначении выплаты за интенсивность труда является служебная записка учителя, выполняющего обязанности заместителя директора по ВР, или учителя, выполняющего обязанности заместителя директора по УР, с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

2.6.5. Размер каждой выплаты за интенсивность труда максимальным пределом не ограничивается.

3. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения

3.1. В составе ОО осуществляет деятельность Структурное подразделение, реализующее программу дошкольного образования Структурное подразделение «Детский сад «Березка».

3.2. Любому работнику Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Структурного подразделения.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется следующим образом¹:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам структурных подразделений за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из них не более 40% на стимулирующие выплаты Заведующему Структурного подразделения.

3.4. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения могут носить периодический или разовый характер.

3.5. Виды стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность труда) работников ОО;

- б) ежемесячные надбавки за выслугу лет;

- в) премии и стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность труда) работников ОО

3.6.1. Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (приложения № 5 - № 13).

3.6.2. К конкретным стимулирующим выплатам за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг;

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального сопровождения;

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;

- выплаты работникам Структурного подразделения за результативность организационно-методической деятельности педагога;

- выплаты работникам структурного подразделения за обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

3.6.3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

---

¹ Основание: пункт 4.1. Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (утв. Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353)

3.6.4. Размер стимулирующих выплат работнику структурного подразделения на основании критериев, устанавливается один раз в год, в январе приказом директора ОО и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности и согласованное с Управляющим советом на основании предоставленного портфолио;

V – стоимость одного балла, устанавливаемая один раз в год на основании приказа директора ОО в следующем порядке:

$$V = D / \Gamma$$

где:

V – стоимость одного балла;

Г – произведение списочного количества работников конкретного Структурного подразделения, на сумму общего максимально возможного количества баллов по всем должностям, предусмотренных приложениями;

D – фактический показатель стимулирующего фонда конкретного Структурного подразделения в денежном выражении, делимый между категориями работников этого Структурного подразделения в порядке, предусмотренном пунктом 3.3. настоящего Положения.

3.7. Ежемесячные надбавки за выслугу лет

3.7.1. Работникам Структурного подразделения назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.7.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются бессрочно (на время работы в ОО).

3.7.3. Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

- работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональными квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (с изменениями от 10.06.2021 г. № 390);

- стаж работы по указанным должностям (профессиям) не менее 3 лет.

3.7.4. Ежемесячная надбавка работникам Структурного подразделения за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3.7.5. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Структурного подразделения права на получение этой надбавки.

3.8. Премии и стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы

3.8.1. В случае образования экономии по фонду оплаты Структурного подразделения работникам Структурного подразделения могут быть выплачены премии или стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы.

3.8.2. Премия работникам Структурного подразделения носит разовый характер.

3.8.3. Перечень работников, сроки выплаты и конкретные размеры премий устанавливаются приказом директора ОО исходя из конкретных обстоятельств.

3.8.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда могут носить как разовый так и периодический характер.

3.8.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда назначаются за конкретно выполненную (выполняемую) работу.

3.8.6. Основанием для рассмотрения директором ОО вопроса о назначении выплаты за интенсивность труда является служебная записка заведующего Структурного подразделения с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

3.8.7. Размер каждой выплаты за интенсивность труда максимальным пределом не ограничивается.

3.8.8. Стимулирующая выплата заведующему Структурного подразделения заведующему Структурного подразделения назначается стимулирующая выплата из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников².

Общий объем стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения не может превышать 40 % от размера средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.8.9. Стимулирующая выплата заведующему Структурного подразделения носит ежемесячный характер и состоит из двух равных частей:

- за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, зависит от количества набранных баллов;

- за интенсивность и напряженность работы, зависит от размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8.10. Часть стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), определяется приложением № 14 к настоящему Положению и действующими нормативными документами Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области.

3.8.11. Часть стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за интенсивность и напряженность работы может носить стабильный характер, а может устанавливаться ежемесячно и составляет до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда Структурного подразделения.

4. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

4.1. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

4.1.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора ОО один раз в год (в январе) на период с 01 января по 31 декабря.

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующего периода назначения³ этих стимулирующих выплат.

4.1.3. Все работники структурного подразделения ОО, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, не позднее 17 января текущего года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками ОО в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора ОО.

4.1.4. В структурном подразделении образуется самостоятельная экспертная комиссия по оценке эффективности.

Персональный состав экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора ОО из работников структурного подразделения.

Количественный состав должен быть не менее 5 человек. Заведующий структурным подразделением не входит в состав экспертной комиссии, председатель первичной профсоюзной организации в состав комиссии входит. В состав Экспертной комиссии по оценке эффективности

---

² Пункт 3.3. настоящего Положения

³ Например, стимулирующие выплаты работнику ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в январе 2022 года назначаются по результатам деятельности этого работника в 2021 году за период с января по декабрь.

входят педагогические работники, из числа самых опытных, не менее 2-х человек. Для независимой оценки собственных портфолио членами экспертного совета дополнительно в состав экспертной комиссии вводится шестой член комиссии с правом решающего голоса для оценки портфолио членов экспертной комиссии.

4.1.5. Экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников структурного подразделения, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 20 января предоставляет директору ОО материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- аналитическую информацию об эффективности деятельности каждого работника структурного подразделения, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.1.6. Не позднее 23 января директор ОО ставит вопрос о необходимости проведения заседания Управляющего совета ОО и формулирует повестку этого заседания, с учетом рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах работникам ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.1.7. Управляющий совет ОО в установленный день, не позднее 27 января, рассматривает представленную директором ОО аналитическую информацию об эффективности деятельности работников ОО в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Решения Управляющего совета ОО принимаются в порядке, предусмотренном Уставом ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск.

В течение трех рабочих дней со дня подписания протокола, председатель Управляющего совета ОО предоставляет один экземпляр протокола директору.

4.1.7. Директор ОО, на основании протокола Управляющего совета, не позднее 30 января издает приказ о назначении работникам Структурных подразделений стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность труда).

4.2. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

4.2.1. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора ОО два раза в год (в сентябре, в январе) на период с 01 сентября по 31 декабря, с 01 января по 31 августа соответственно.

4.2.2. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников за период, предшествующий назначению этих стимулирующих выплат.

4.2.3. Все работники Школы, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, не позднее 17 сентября, 17 января обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Школы в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора ОО.

4.2.4. В Школе образуется экспертная комиссия по оценке эффективности работы сотрудников школы. Количественный состав должен быть не менее 5 человек. Руководитель ОО не входит в состав экспертной комиссии, председатель первичной профсоюзной организации входит в состав экспертной комиссии. В состав Экспертной комиссии по оценке эффективности могут входить члены методического совета и (или) педагогические работники, из числа самых опытных, не менее 2-х человек. Персональный состав экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора ОО. Для независимой оценки собственных портфолио членами

экспертной комиссии дополнительно в состав комиссии вводится шестой член комиссии с правом решающего голоса для оценки портфолио членов экспертной комиссии.

4.2.5. Экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников Школы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 20 сентября, 20 января предоставляет директору ОО материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- аналитическую информацию об эффективности деятельности каждого работника, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.2.6. Не позднее 23 сентября, 23 января директор ОО ставит вопрос о необходимости проведения заседания Управляющего совета ОО и формулирует повестку этого заседания, с учетом рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах работникам ОО за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.2.7. Управляющий совет ОО в установленный день, но не позднее 27 сентября и 27 января, рассматривает представленную директором ОО аналитическую информацию об эффективности деятельности работников ОО в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Решения Управляющего совета ОО принимаются в порядке, предусмотренном Уставом ГБОУ ООШ № 12 пос. Шмидта г.о. Новокуйбышевск.

В течение трех рабочих дней со дня подписания протокола, председатель Управляющего совета ОО предоставляет один экземпляр протокола директору.

4.2.8. Директор ОО на основании протокола Управляющего совета ОО два раза в год не позднее 30 сентября, 30 января издает приказ о назначении работникам ОО стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - учитель**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Экспертная оценка
1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ					
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) - <i>1 балл</i>	Таблица на основе данных отчета учителя-предметника из АСУ РСО	1		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: - <i>отсутствие – 2 балла;</i> - <i>снижение – 1 балл</i>	Таблица на основе данных отчета учителя-предметника из АСУ РСО	2		
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования и основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО – - <i>соответствует уровню в ОО 1 балл</i> - <i>выше уровня 2 балла</i>	Таблица на основе данных отчета учителя-предметника из АСУ РСО	2		
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем: - <i>по одному предмету - 1 балл,</i> - <i>по 2 предметам – 2 балла;</i> - <i>по трем и более предметам – 3 балла;</i> - <i>несоответствие более 75 % - - 3 балла</i>	Таблица	3		
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - <i>1 балл</i>	Таблица	1		
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - <i>на уровне среднего значения по «образовательному округу»</i> - <i>1 балл,</i> - <i>выше среднего значения по «образовательному округу»</i>	Таблица	2		

	- 2 балла				
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам): – по одному предмету - 1 балл, - по 2 предметам – 2 балла; - несоответствие более 75 % - - 2 балла	Таблица	2		
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: - снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, - 1 балл; - отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете, - 2 балла	Таблица	2		
1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% - 1 балл	Таблица	1		
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100% - 1 балл	Таблица	1		
1.11.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) - 1 балл	Таблица	1		
1.12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения - на уровне декомпозированного показателя - 1 балл; - выше декомпозированного показателя - 2 балла;	Таблица с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	2		
1.13	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты по патриотическому воспитанию - выше 30 % на окружной уровень - 1 балл; - выше 30 % региональный уровень - 2 балла; - выше 30 % всероссийский уровень - 3 балла	Таблица с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	3		
1.14	Участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры - окружной уровень - 1 балл; - региональный уровень - 2 балла; - всероссийский уровень - 3 балла За призовое место добавляется – 3,2,1 баллов соответственно	Таблица с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	6		
1.15	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику:	Таблица с приложением копий дипломов,	2		

	- имеет положительную динамику - 1 балл; - выше, чем в среднем по ОО - 2 балла	грамот, сертификатов и т.п.			
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл, - выше уровня декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 2 балла	Таблица	2		
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет (справка)	1		
ИТОГО			34		
2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ У ДЕТЕЙ, ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ					
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): - муниципальный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 3, 2 и 1 баллов; - окружной уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 6, 5 и 4 баллов; - региональный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 9, 8 и 7 баллов; - другие уровни (более высокие) – 1, 2 и 3 места – соответственно 12, 11 и 10 баллов. По наивысшему уровню	Таблица с приложением копий дипломов, грамот и т.п.	12		
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): - муниципальный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 3, 2 и 1 баллов; - окружной уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 6, 5 и 4 баллов; - региональный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 9, 8 и 7 баллов; - другие уровни (более высокие) – 1, 2 и 3 места – соответственно 12, 11 и 10 баллов. По наивысшему уровню	Таблица с приложением копий дипломов, грамот и т.п.	12		
2.3	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: - на уровне декомпозированного учителю показателя – 1 балл, - выше уровня декомпозированного учителю показателя – 2 балла	Таблица	2		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в	Таблица с приложением	12		

	зависимости от уровня): - школьный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 3, 2 и 1 баллов; - окружной уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 6, 5 и 4 баллов; - региональный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 9, 8 и 7 баллов; - всероссийский уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 12, 11 и 10 баллов. <i>По наивысшему уровню</i>	копий дипломов, грамот и т.п.			
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты – 1 балл - до 10 детей - 1 балл - до 20 детей - 2 балла	Таблица с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	2		
2.6	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику: - выше, чем в среднем по ОО – 2 балла; - имеет положительную динамику – 1 балла	Таблица с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	2		
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»: - 1 место – 3 балла; - 2 место – 2 балла; - 3 место – 1 балл.	Таблица с приложением копий дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	3		
2.8	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: - на уровне декомпозированного учителю показателя – 1 балл, - выше декомпозированного учителю показателя – 2 балла	Таблица с приложением скриншотов	2		
2.9	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: - на уровне декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО – 1 балл,	Таблица с приложением скриншотов	2		

	- выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО – 2 балла				
ИТОГО			49		
3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ					
3.1	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 1 балл.	Таблица на основе данных модуля МСОКО	1		
3.2	Уровень сформированности функциональной грамотности у обучающихся по результатам мониторинга. Доля обучающихся, у которых 3 и 4 уровень сформированности функциональной грамотности: менее 30 % - 2 балла от 30 до 40 % - 4 балла 40% и более – 5 баллов	Таблица	5		
ИТОГО			6		
4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА					
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): - <i>окружной уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 3, 2 и 1 баллов;</i> - <i>региональный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 6, 5 и 4 баллов;</i> - <i>всероссийский уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 9, 8 и 7 баллов</i> <i>По наивысшему уровню</i> Дополнительно за победу на окружном уровне (призовое место) - 1 балл; на региональном уровне – 2 балла на уровне РФ - 3 балла, <i>Баллы могут суммироваться по наивысшему уровню!</i>	Таблица с приложением копий сертификатов, дипломов, грамот и т.п.	12		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - <i>окружной уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 3, 2 и 1 баллов;</i> - <i>региональный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 6, 5 и 4 баллов;</i> - <i>всероссийский уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 9, 8 и 7 баллов</i> <i>По наивысшему уровню</i> Дополнительно за победу на окружном уровне (призовое место) - 1 балл; на региональном уровне – 2 балла	Таблица с приложением копий сертификатов, дипломов, грамот и т.п.	12		

	на уровне РФ - 3 балла, <i>Баллы могут суммироваться по наивысшему уровню!</i>				
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта: - <i>муниципальный уровень – 1 балл;</i> - <i>окружной уровень – 2 балла;</i> - <i>региональный уровень – 3 балла;</i> - <i>всероссийский уровень – 4 балла.</i> <i>Баллы не суммируются</i>	Таблица	4		
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - <i>окружной уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 3, 2 и 1 баллов;</i> - <i>региональный уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 6, 5 и 4 баллов;</i> - <i>всероссийский (и выше) уровень – 1, 2 и 3 места – соответственно 9, 8 и 7 баллов</i> <i>По наивысшему уровню</i>	Таблица с приложением копий дипломов, грамот и т.п.	9		
4.5	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов: - <i>центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - 1 балл;</i> - <i>по дополнительным профессиональным программам – 1 балл;</i> - <i>АПКРО - 1 балл;</i> - <i>в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации») - 1 балл;</i> - <i>ЦОС (цифровая образовательная среда)- 1 балл;</i> - <i>по вопросам информационной безопасности – 1 балл;</i> - <i>по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.) - 1 балл;</i> - <i>повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования/работе с обучающимися с ОВЗ – 1 балл.</i> <i>Баллы суммируются.</i>	Таблица с приложением копий сертификатов, удостоверений и т.п.	8		
4.6	Участие в конкурсе методических разработок патриотической направленности (в зависимости от уровня): - <i>окружной - 1 балл;</i> - <i>региональный - 2 балла;</i> - <i>всероссийский - 3 балла.</i> <i>Дополнительно за победу</i>	Таблица с приложением копий дипломов, грамот и т.п.	6		

	на окружном уровне (призовое место) - 1 балл; на региональном уровне – 2 балла на уровне РФ - 3 балла, <i>Баллы могут суммироваться по наивысшему уровню!</i>				
4.7	Участие в проектах профориентационной направленности - <i>окружной</i> - 1 балл; - <i>региональный</i> - 2 балла; - <i>всероссийский</i> - 3 балла. Дополнительно за победу на окружном уровне (призовое место) - 1 балл; на региональном уровне – 2 балла на уровне РФ - 3 балла, <i>Баллы могут суммироваться по наивысшему уровню!</i>	Таблица с приложением копий дипломов, грамот и т.п.	6		
ИТОГО			57		
5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ДЕТЕЙ					
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: - <i>на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл;</i> - <i>выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл</i>	Таблица	2		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса - 1 балл	Да/нет (справка)	1		
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов <i>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru):</i> - <i>от 55% до 59% - 1 балл;</i> - <i>от 60% до 69 % - 2 балла;</i> - <i>свыше 70% - 3 балла</i>	Таблица	3		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся – 1 балл	Да/нет (справка)	1		
ИТОГО			7		
ВСЕГО			153		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии (протокол № _____ от _____) работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - главный бухгалтер, бухгалтер**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Экспертная оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - результаты работы с информационными/ электронными банками данных – 3 балла; - своевременное и качественное проведение контрольных (сверочных, инвентаризационных, учётных) мероприятий в рамках должностных функциональных обязанностей - 3 балла; - своевременное и качественное ведение документооборота в рамках должностных функциональных обязанностей – 3 балла; - результативность работы по исполнению качественных и количественных показателей в части организации питания воспитанников, погашения родительской платы за «присмотр и уход», оснащения и списания материально-товарных ценностей, заработной платы сотрудников за отчётный период по направлению деятельности – 3 балла; - своевременная подготовка документальных материалов для сдачи в архив – 2 балла; - своевременное составление бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности по направлению деятельности - 3 балла; - отсутствие замечаний по качеству и срокам выполняемых работ в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в рамках должностных функциональных обязанностей – 3 балла	Да/нет	20		
1.3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - 1 балл	Да/нет	1		
1.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	1		
ВСЕГО:			23		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии (протокол № _____ от _____) работник _____ набрал _____ баллов

Приложение № 3

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - водитель**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Экспертная оценка
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
1	Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	Справка ответственного за перевозку детей	2		
2	Обеспечение исправного технического состояния транспорта		2		
3	Выполнение общественных поручений	Справка директора			
4	Отсутствие ДТП, замечаний	Отсутствие или наличие замечаний по итогам проверок, ДТП	4		
ВСЕГО:			10		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии (протокол № _____ от _____) работник _____ набрал _____ баллов

Приложение № 4

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - воспитатель (сопровождающий)**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОТЕХНИЧЕСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ					
1.1	Сохранность материальных ценностей и МТБ	Обеспечение максимальной сохранности технических ресурсов и МТБ,	3		

		используемых в процессе выполнения работ			
2. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ					
2.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей, сотрудников		1		
ВСЕГО:			4		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии (протокол № _____ от _____) работник _____ набрал _____ баллов

Приложение № 5

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - воспитатель СП «Детский сад «Березка»**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. ПРИМЕНЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ					
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	Фото-презентация развивающей предметно-пространственной среды (не менее 5 фото), аналитическая справка	3		
1.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня): - участие на региональном уровне – 1 балл; - победитель, призер на региональном уровне/ участие на федеральном уровне и выше – 2 балла; - победитель, призер на федеральном уровне и выше – 3 балла	Да/нет Таблица с указанием уровня, наименования конкурса, дат, копии распорядительных и подтверждающих документов (сертификаты, дипломы и др.)	3		
1.3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие	Да/нет	3		

	профессионалы 5+»: - участие воспитанников на первом (отборочном) этапе - 1 балл; - участие воспитанников во втором (очном) этапе - 2 балла; - участие воспитанников/ победа во втором (очном) этапе - 3 балла	Копии распорядительных и подтверждающих документов (сертификаты, дипломы и др.)			
1.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в п. 1.5 и 1.6 (в зависимости от уровня): - участие на муниципальном уровне/ уровне образовательного округа – 1 балл; - победитель, призер на муниципальном уровне/ уровне образовательного округа/ участие на региональном уровне - 2 балла; - победитель, призер на региональном уровне/ участие на федеральном уровне и выше – 3 балла; - победитель, призер на федеральном уровне и выше - 4 балла	Да/нет Таблица с указанием уровня, наименования конкурса, дат, копии распорядительных и подтверждающих документов (сертификаты, дипломы и др.)	4		
1.5	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: - эпизодическое применение в образовательной деятельности с воспитанниками группы – 1 балл; - систематическое применение в образовательной деятельности с воспитанниками группы - 2 балла	Да/нет Аналитическая справка, подтверждающая наличие и применение педагогом авторских (модифицированн ых) продуктов цифрового учебно- методического комплекта	2		
1.6	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1балл; <i>+ дополнительно за участие в размещении актуальной информации в образовательных контентх образовательной организации не реже 2 раз в квартал – 1 балл</i>	Да/нет Таблица с конкретной информацией, включающей наименование размещенного материала, дату, скриншот	2		

		размещённого ресурса			
1.7	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - победитель, призер на уровне образовательной организации/ участие на муниципальном уровне/ уровне образовательного округа - 1 балл; - победитель, призер на муниципальном уровне/ уровне образовательного округа/ участие на региональном уровне - 2 балла; - победитель, призер на региональном уровне/ участие на федеральном уровне и выше – 3 балла; - победитель, призер на федеральном уровне и выше - 4 балла (баллы могут суммироваться за результаты участия в разных конкурсах, но не более 2-х)	Да/нет Копии распорядительных документов, наличие подтверждающих материалов по результатам участия (грамоты, сертификаты и др.)	8		
1.8	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений среднего профессионального образования (на основании дневника практической подготовки студента) - 1 балл	Да/нет Копии распорядительного документа, дневника практической подготовки студента, аналитическая справка о результатах участия	1		
1.9	1. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой образовательной организацией (в зависимости от уровня): - уровень образовательной организации – 1балл; - муниципальный уровень/ уровень образовательного округа - 2 балл; - региональный уровень и выше – 3 балла 2. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными образовательными организациями (в	Да/нет Таблица с указанием наименования мероприятия, датой проведения, копии материалов, подтверждающие результат участия	6		

	зависимости от уровня): - муниципальный уровень/ уровень образовательного округа - 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень и выше – 3 балла				
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования, сверх нормативно-установленного количества часов: - повышение квалификации в цифровой форме с использованием цифрового ресурса «Одного окна» - 1 балл; - повышение уровня профессионального мастерства в формате непрерывного образования - 1 балл; - повышение квалификации на Интернет-портале «Единый урок» - 1 балл; - повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования/работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья не менее 72 часов – 1 балл	Да/нет Таблица с указанием приоритетного направления, наименованием курсовой подготовки, датой прохождения, количества часов	4		
1.11	Доля воспитанников-участников движения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году, от общей численности воспитанников группы 6-8 лет основной группы здоровья: - 5 % -10% - 1 балл; -11 % -19% - 2 балла; - 20% и выше - 3 балла (По данным регистрации на сайте Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне» (https://www.gto.ru))	Таблица с указанием ФИО воспитанников, даты рождения, скриншот с сайта регистрации	3		
1.12	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников группы 6-8 лет основной группы здоровья: - 1% - 1балл; - 2% - 2 балла; - 3% и выше – 3 балла	Таблица с указанием ФИО воспитанников, даты рождения, результата участия, копии подтверждающих документов	3		
1.13	Наличие у педагога достижений (наград, грантов) за внедрение в практику современных образовательных технологий, в том числе по результатам конкурсных мероприятий: (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень / уровень образовательного округа – 1 балл;	Да/нет Копии подтверждающих документов	3		

	- региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень и выше – 3 балла				
1.14	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
Итого:			46		
2. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ, ПРЕВЫШЕНИЕ ПЛАНОВОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ					
2.1	Работа в группах комбинированной направленности (интегрированные дети с отклонениями в развитии) - 2 балла	Да/нет (таблица, отражающая направленность группы, список воспитанников с указанием даты рождения, заключения ПМПК)	2		
2.2	Работа в разновозрастных или группах раннего возраста - 2 балла	Да/нет (таблица, отражающая список воспитанников и дату их рождения, копии планирования на 2 недели для разновозрастной группы)	2		
2.3	Превышение плановой наполняемости - 1 балл за 1 воспитанника (но не более 5 баллов)	Да/нет (таблица, отражающая списочный состав воспитанников, копия документа с кол-вом воспитанников по нормативу)	5		
Итого:			9		
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ					
3.1	Посещаемость воспитанниками группы - 68 % - 70 % - 1 балл; - 71 % - 73 % - 2 балла; - 74 % - 76 % - 3 балла;	Да/нет Таблица по итогам отчетного года с	5		

	- 77 % - 79 % - 4 балла; - 80 % и более – 5 баллов	фактическим % средней посещаемости воспитанников от списочного состава группы			
3.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников: - снижение на 1% - 1 балл; - снижение на 2% - 2 балла; - стабильно низкий или снижение на 3% и выше – 3 балла	Да/нет Таблица сравнительного анализа заболеваемости воспитанников на основе среднего уровня заболеваемости от списочного состава группы по итогам отчетного года в сравнении с предыдущим отчетным периодом	3		
3.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	1		
3.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - 1 балл; - при наличии более одного случая заболеваемости по одному наложенному карантину – 0 баллов	Да/нет	1		
Итого:			10		
4. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
4.1	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников – 1 балл	Да/нет	1		
4.2	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	1		
Итого:			2		
ВСЕГО:					

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - помощник воспитателя**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ, ПРЕВЫШЕНИЕ ПЛАНОВОЙ НАПОЛНЯЕМОСТИ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Результативность и качество работы с учётом сложности контингента воспитанников и специфики работы сотрудника, превышение плановой наполняемости: - качество созданных оптимальных условий для адаптации детей в группах раннего возраста – 1 балл; - качество созданных оптимальных условий для адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья – 1 балл; - превышение плановой наполняемости - 1 балл	Да/нет	3		
Итого:			4		
2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ					
2.1	Посещаемость воспитанниками группы - 68 % - 70 % - 1 балл; - 71 % - 73 % - 2 балла; - 74 % - 76 % - 3 балла; - 77 % - 79 % - 4 балла; - 80 % и более – 5 баллов	Да/нет Таблица по итогам отчетного года с фактическим % средней посещаемости воспитанников от списочного состава группы	5		
2.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников: - снижение на 1% - 1 балл; - снижение на 2% - 2 балла; - стабильно низкий или снижение на 3% и выше – 3 балла	Да/нет Таблица сравнительного анализа заболеваемости воспитанников на основе среднего уровня заболеваемости от	3		

		списочного состава группы по итогам отчетного года в сравнении с предыдущим отчетным периодом			
2.3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременное и качественное проведение влажных уборок групповых и иных помещений в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременное и качественное проведение генеральных уборок групповых и иных помещений в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременное и качественное проведение влажных уборок помещений музыкального/физкультурного залов перед началом непрерывной образовательной деятельностью с воспитанниками группы – 1 балл; - результативность проведения профилактических, гигиенических и противоэпидемических мероприятий, в том числе в период карантина –1 балл; - своевременная и качественная обработка всех контактных поверхностей во время карантинных мероприятий – 1 балл; - своевременное проведение обеззараживания воздуха бактерицидными установками в групповых и иных помещениях – 1 балл; - своевременное проведение проветривания групповых и иных помещений в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременная и качественная организация питьевого режима – 1 балл; - результативность организации питания воспитанников группы – 1 балл; - соблюдение графика смены, маркировки мягкого инвентаря (постельного белья, спец.одежды, полотенец) – 1 балл; - соблюдение требований по хранению, использованию уборочного инвентаря, дезинфекции – 1 балл; - своевременная подготовка групповых участков для осуществления прогулок с воспитанниками группы (мытьё, дезинфекция, полив веранд, песочниц) – 1 балл	Да/нет	11		
		Итого:	19		
3. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					

3.1	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - 1 балл	Да/нет	1		
3.2	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да / нет	1		
Итого:			2		
ВСЕГО:			25		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
 работник _____ набрал _____ баллов

Приложение 7

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
 категория - медицинская сестра**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ					
1.1	Посещаемость воспитанниками групп - 68 % - 70 % - 1 балл; - 71 % - 73 % - 2 балла; - 74 % - 76 % - 3 балла; - 77 % - 79 % - 4 балла; - 80 % и более – 5 баллов	Да/нет Таблица по итогам отчетного года с фактическим % средней посещаемости воспитанников от списочного состава групп	5		
1.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников: - снижение на 1% - 1 балл; - снижение на 2% - 2 балла; - стабильно низкий или снижение на 3% и выше – 3 балла	Да/нет Таблица сравнительного анализа заболеваемости воспитанников на основе среднего уровня заболеваемости от списочного состава групп по	3		

		итогам отчетного года в сравнении с предыдущим отчетным периодом			
	Положительная динамика количества дней пребывания одним ребенком - 2 балла (при наличии положительной динамики)	Да/нет Таблица сравнительного анализа динамики пребывания воспитанников в ДОО	2		
1.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - результативность работы, направленной на высокую посещаемость, комфортное и безопасное пребывание воспитанников в помещениях и на территории образовательной организации – 3 балла; - результативность проведения контрольных мероприятий за организацией и качеством питания воспитанников образовательной организации в рамках должностных функциональных обязанностей -8 баллов; -выполнение натуральных норм физиологического питания составляет от 95% и более – 6 баллов; - соблюдение СанПиН к составлению меню для организации питания – 3 балла; - своевременный контроль над прохождением профилактических медицинских осмотров работниками – 5 баллов. - разработка и обновление технологических карт в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами – 10 баллов - подготовка статистических данных и дополнительных сведений по детям для ДШО – 10 баллов - результативность проведения контрольных мероприятий за организацией оздоровительной и профилактической работы с воспитанниками в режиме дня -3 балла; - результативность проведения санитарно-просветительской работы по организации питания, посещаемости, заболеваемости, отсутствия по прочим причинам с участниками образовательных отношений - 3 балла; - результаты участия по размещению в сети Интернет актуальной информации для публичного обмена происходящими событиями по	Да/нет	59		

	оздоровительной и профилактической работе в образовательной организации: - 1 раз в месяц - 1 балл; - 2 раза в месяц - 2 балла; - 1 раз в неделю – 3 балла; - результаты работы с информационными/ электронными банками данных: - эпизодические работы– 1 балл; - систематические работы – 3 балла; - контрольные (сводные) систематические работы – 5 баллов				
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл, + за положительные отзывы: на сайте ОУ – 1 балл, в СМИ – 2 балла.	Да/нет	2		
Итого:			71		
2. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАНИКОВ					
2.1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - результативность проведения контрольных мероприятий по выполнению санитарно-эпидемиологических требований в групповых помещениях и на территории образовательной организации – 2 балла; - результативность проведения контрольных мероприятий по выполнению санитарно-эпидемиологических требований на пищеблоке – 1 балл; - результативность проведения санитарно-просветительской работы по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников с участниками образовательных отношений - 2 балла - реализация авторской программы оздоровления воспитанников – 3 балла	Да/нет	8		
2.2	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 4 балла	Да/нет	4		
2.3	Наличие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса (- 1 балл при наличии)		0		
Итого:			12		
ВСЕГО:			83		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)

работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - машинист по стирке белья**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременная и качественная обработка всех контактных поверхностей в помещениях прачечной во время карантинных мероприятий при приёме и выдачи мягкого инвентаря – 1 балл; - своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях прачечной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями – 2 балла; - своевременное проведение обеззараживания воздуха бактерицидными установками в помещениях прачечной в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями –1 балл; - своевременная подготовка костюмов, декораций к праздничным/ досуговым мероприятиям/ развлечениям – 2 балла; - соблюдение требований обработки мягкого инвентаря во время карантинных мероприятий - 2 балла; - содержание вверенного оборудования в помещениях прачечной в надлежащем исправном состоянии – 2 балла	Да/нет	10		
1.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/ нет	1		
ВСЕГО:			12		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - повар**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременная и качественная обработка всех контактных поверхностей в помещениях пищеблока во время карантинных мероприятий – 1 балл; - своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременное проведение обеззараживания воздуха бактерицидными установками в помещениях пищеблока в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - соблюдение санитарно-эпидемиологических требований обработки технологического и холодильного оборудования на пищеблоке во время карантинных мероприятий - 1 балл; - содержание вверенного оборудования в помещениях пищеблока в надлежащем исправном состоянии – 1 балл; - соблюдение требований хранения, использования оборудования, уборочного инвентаря, дезсредств по назначению – 1 балл	Да/нет	6		
1.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - своевременная и качественная организация осуществления питьевого режима воспитанников – 1 балл; - своевременное обеспечение санитарно – эпидемиологических требований при организации питания воспитанников - 1 балл; - соблюдение графика выдачи пищи с пищеблока – 1 балл; - отсутствие замечаний к качеству и срокам выполняемых работ в рамках должностных функциональных обязанностей – 1 балл	Да/нет	4		
1.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности - 1 балл	Да/нет	1		
ВСЕГО:			12		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - заведующая хозяйством**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - своевременные и качественные работы, направленные на комфортное и безопасное пребывание участников образовательных отношений в помещениях и на территории образовательной организации – 3 балла; - своевременное и качественное проведение контрольных (сверочных, инвентаризационных, учётных) мероприятий в рамках должностных функциональных обязанностей - 3 балла; - своевременное и качественное ведение документооборота в рамках должностных функциональных обязанностей – 3 балла; - отсутствие замечаний по качеству и срокам выполняемых работ в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в рамках должностных функциональных обязанностей – 3 балла	Да/нет	12		
1.3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременное обеспечение обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала моющими и дезинфицирующими средствами, мягким инвентарём – 2 балла; - своевременное осуществление заявок по устранению аварийных ситуаций в помещениях и на территории образовательной организации – 2 балла; - результативность проведения контрольных мероприятий по выполнению санитарно-эпидемиологических требований в помещениях и на территории образовательной организации – 2 балла	Да/нет	6		
1.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	1		

ВСЕГО:**20**

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

Приложение № 11

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория - дворник**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременное и качественное выполнение работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий на территории образовательной организации в рамках должностных функциональных обязанностей – 2 балла; - содержание вверенного оборудования, инвентаря, инструментов в исправном состоянии - 2 балла	Да/нет	4		
1.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: - своевременные и качественные работы, направленные на комфортное и безопасное пребывание участников образовательных отношений на территории образовательной организации - 2 балла; - своевременная подготовка игровых участков, прогулочных дорожек для осуществления прогулок с воспитанниками – 2 балла	Да/нет	4		
1.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	1		
ВСЕГО:			10		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория – сторож**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Экспертная оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	1		
1.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременное проведение обеззараживания воздуха бактерицидными установками в помещениях образовательной организации (центральный коридор, лестничные пролеты, пищеблок) в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременная и качественная обработка всех контактных поверхностей центрального коридора, лестничных пролетов, санузла во время карантинных мероприятий – 1 балл; - своевременное и качественное проведение влажных уборок центрального коридора с применением дезсредств во время карантинных мероприятий – 1 балл	Да/нет	3		
1.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	1		
ВСЕГО:			5		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОО:
категория – уборщик служебных помещений**

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по	Максимальное кол-	Само	Экспертная

		критерию	во баллов	оценка	оценка
1. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ И СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	Да/нет	2		
1.2	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: - своевременное проведение обеззараживания воздуха бактерицидными установками в помещениях образовательной организации в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями –1 балл; - своевременное проведение проветривания помещений образовательной организации в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременное и качественное проведение влажных уборок помещений образовательной организации в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременное и качественное проведение генеральных уборок помещений образовательной организации в соответствии с графиком и санитарно-эпидемиологическими требованиями – 1 балл; - своевременная и качественная обработка всех контактных поверхностей во время карантинных мероприятий – 1 балл; - своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях общего пользования в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями– 1 балл	Да/нет	6		
1.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - 1 балл	Да/нет	2		
ВСЕГО:			10		

Наличие должностных взысканий - _____ (есть/нет)

По итогам заседания экспертной комиссии структурного подразделения (протокол № _____ от _____)
работник _____ набрал _____ баллов

Приложение № 14

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ

размера части стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

Количество набранных баллов	Размер части стимулирующей выплаты (в % от стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующего Структурного подразделения)
16,9 и ниже	0%

17-17,9	0,4%
18-18,9	0,8%
19-19,9	1,2%
20 -20,9	1,6%
21 -21,9	2%
22-22,8	2,5%
22,9-23,7	2,77%
23,8-24,6	3%
24,7-25,5	3,3%
25,6-26,4	3,6%
26,5-27,3	3,8%
27,4-28,2	4%
28,3-29,1	4,4%
29,2-30	4,7%
30,1 и более	5%