

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 «Образовательный центр»
имени 21 армии Вооруженных сил СССР п.г.т. Стройкерамика муниципального района
Волжский Самарской области
(ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика)**

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом ГБОУ СОШ
№ 1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика

Протокол №_1_ от 26.08.2019

УТВЕРЖДЕНО

приказом Директора ГБОУ СОШ № 1
«ОЦ» п.г.т. Стройкерамика
№ 226-од от 30.08.2019

Директор _____ А.В. Егоров

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т.
Стройкерамика
Протокол № 2 от 26.08.2019

УЧТЕНО

мнение Профсоюзного комитета ГБОУ
СОШ №1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика
Председатель Волгушева Л.В.

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 средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» п.г.т. Стройкерамика муниципального района Волжский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - 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 Учреждении;

Школа – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

Структурное подразделение («Детский сад «Солнышко», , «Детский сад «Радуга») – структурная единица, реализующая программы дошкольного образования.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора учреждения и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

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

1.7 Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- в) премии;
- г) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Структурного подразделения.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Школы 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.

1.9 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в Структурном подразделении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10 Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность, премии является отсутствие дисциплинарного взыскания.

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

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.12 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.12.1 . Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц. Максимальными размерами не ограничиваются.

1.12.2 . Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.12.3 . Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.12.4 Премии могут назначаться

- за результаты по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года.
- в связи с юбилейными датами (женщинам – 50,55 лет; мужчинам – 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию;

1.13 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

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

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

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

1.14 Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты работникам Школы

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

2.2. Стимулирующий фонд Школы составляет не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 50 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты административно-хозяйственным и учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 47 % от стимулирующего фонда;

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

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

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

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается три раза в год (сентябре, декабре и марте) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

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;

B – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла для всех работников (за исключением педагогических) устанавливается два раза в год, для педагогических работников устанавливается три раза в год (в сентябре, декабре и марте) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = Д / Г$$

где:

B – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов отдельной категории работников.

2.4. Премирование работников Школы по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премирование работников образовательной организации производится:

-ежемесячно за качество выполняемых работ;

-за выполнение особо важных и срочных работ;

-по итогам работы за учебный год;

-учебный период (триместр);

-после проведенного мероприятия;

-к профессиональным и государственным праздникам.

-По результатам работы

Решение о премировании работника образовательной организации и его размере принимается директором образовательной организации и производится на основании его приказа.

3. Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений

3.1 Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.2.1 Работникам Структурных подразделений могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений могут носить периодический или разовый характер.

3.2.3 Симулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

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

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

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Структурного подразделения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из них не менее 40 % на стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением.

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

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурных подразделений (за исключением заведующего структурным подразделением), устанавливаются приложением №2 к настоящему Положению.

3.2.6 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 5 настоящего Положения.

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается ежеквартально приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

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

Б – количество баллов конкретного работника Структурного подразделения, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждого направления из перечня стимулирующих выплат отдельно для каждого Структурного подразделения.

Стоимость одного балла для каждого направления из перечня стимулирующих выплат рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / G$$

где:

B – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

G – общее количество баллов по отдельному направлению.

Стимулирующий фонд и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по направлению - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета выплаты и количества баллов заведующего Структурным подразделением.

3.3 Ежемесячные надбавки за выслугу лет

3.3.3 Работникам Структурных подразделений назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.3.4 На выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.5 Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются бессрочно (на время работы в Учреждении).

3.3.6 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, Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600:

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

3.3.7 Ежемесячная надбавка работникам Структурных подразделений 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.

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

3.4 Стимулирующие выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.4.1 Заведующему Структурным подразделением устанавливаются стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные приложением №3 к настоящему Положению.

3.4.2 Стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Общий объем стимулирующих выплат заведующему Структурным подразделением должен составлять не менее 40 % от размера средств, направляемых на выплаты работникам этого Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.4.3 Размер стимулирующих выплат заведующему каждого Структурного подразделения определяется по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурных

подразделений за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Б – количество баллов заведующего Структурным подразделением, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – объем денежных средств на 01.01 и 01.09 расчетного года, который может быть направлен в соответствии с пунктом 3.2.3. настоящего Положения на стимулирующие выплаты за эффективность труда заведующего Структурного подразделения, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Г – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы заведующего Структурного подразделения.

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

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения три раза в год (по итогам триместров) на период с 01 сентября по 30 ноября, с 01 декабря по 28 (29) февраля, с 01 марта по 31 августа для педагогических работников, два раза в год для всех остальных категорий работников за период с 01 сентября по 31 декабря, с 01 января по 31 августа.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения¹ этих стимулирующих выплат.

4.3. Все работники Учреждения (за исключением педагогических), претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, два раза в год не позднее 20 декабря, 20 августа текущего года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности, педагогические работники, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, предоставляют материалы самоанализа своей деятельности три раза в год не позднее 20 августа, 20 ноября и 20 февраля соответственно.

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

4.4. В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

¹ Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2015 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2014 году.

4.5. Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее трех дней предоставляет директору Учреждения 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;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.6. Не позднее двух дней директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4.7. Управляющий совет Учреждения не позднее 3 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

4.8. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения не позднее трех дней издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

5.1 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений (за исключением заведующего структурным подразделением) за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения ежеквартально.

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

5.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений (за исключением заведующего Структурным подразделением) за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в квартале, предшествующем кварталу назначения этих стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты заведующему структурным подразделением за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения этих стимулирующих выплат.

5.3 Все работники Структурных подразделений (за исключением заведующего структурным подразделением), претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, четыре раза в год не позднее 31 числа последнего месяца текущего квартала (март, июнь, сентябрь, декабрь), обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Заведующий структурным подразделением, претендующий на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год не позднее 31 декабря текущего года обязан предоставлять в экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Структурных подразделений по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

5.4 В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в каждом Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности. Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

5.5 Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 10 числа первого месяца текущего квартала (январь, апрель, июль, октябрь) предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников Структурных подразделений (за исключением заведующего Структурным подразделением) и протокол своего заседания.

Экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности заведующего Структурным подразделением, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 15 января предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа заведующего структурным подразделением и протокол своего заседания.

5.6 Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

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

5.7 Не позднее 15 числа первого месяца текущего квартала (январь, апрель, июль, октябрь) директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников Структурных подразделений в соответствии с критериями эффективности труда.

Не позднее 15 января директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда заведующих Структурных подразделений в соответствии с критериями эффективности труда.

5.8 Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Структурных подразделений.

5.9. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения ежеквартально издает приказ о назначении работникам Структурных подразделений стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- не позднее 25 января;
- не позднее 25 апреля;
- не позднее 25 июля;
- не позднее 25 октября.

КРИТЕРИИ,
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
работников Школы

Педагогические работники	Критерии	Баллы	Сроки	Примечания
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся. Сравниваются результаты триместра с годовой отметкой предыдущего года.	Увеличение или сохранение на прежнем уровне – 1 балл; снижение на 50% учащихся – 1 балл; отсутствие – 2 балла.	1 раз в три-местр	Сравниваются результаты триместра с годовой отметкой предыдущего года
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику.	Ниже среднего – 0 баллов; соответствие среднему – 1 балл; выше среднего – 2 балла	1 раз в три-местр	
	3.Отсутствие неуспевающих выпускников основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Количество учащихся прошедших итоговую аттестацию без неудовлетворительных отметок: от 1 до 5 чел. – 1 балл, от 6 до 10 чел. – 1,5 балла, от 11 до 20 учащихся и более 20 учащихся – 3 балла, минус по 0,5 балла за каждого обучающегося с неудовлетворительной отметкой.	1 раз в год	
	4.Отсутствие неуспевающих выпускников среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Общее количество подготовительных учащихся от 1 до 5 учащихся -1 балл, От 6 до 10 учащихся 1,5 балла, От 11 до 20 учащихся и более 20 учащихся -3 балла Минус по 0,5 балла за каждого обучающегося с неудовлетворительной отметкой.	1 раз в год	
	5.Результаты независимой	Отсутствие обучающихся,	1 раз в	

	оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся).	имеющих неудовлетворительные не удовлетворительные результаты – 2 балла Позитивная динамика в результатах обучающихся - 1 балл	год	
	6.Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	На уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне РФ и международном уровне – 3 балла.	1 раз в год	
	7.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	На уровне школы – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на зональном уровне -3 балла, на уровне области – 4 балла, на уровне РФ и международном уровне – 5 балла.	1 раз в год	
	8.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	1 балла	1 раз в триместр	
	9.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	Присутствие – 0 баллов, отсутствие – 1 балл	1 раз в три-местр	
	10.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков.	1 раз в менее 5% -1 балл.	1 раз в три-местр	
Позитивные результаты внеурочной деятельности	11.Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе.	1 человек на уровне округа – 1 балл, 2и более человека на уровне округа -1,5 балла. 1 человек на уровне области - 2 балла и более человек на уровне округа -2,5 балла На уровне РФ и международном уровне -3 балла	1 раз в год	
	12.Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе.	На уровне школы – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла, на уровне РФ и международном уровне – 4 балла.	1 раз в год	

	13.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе.	На уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне РФ и международном уровне – 3 балла.	1 раз в год	
	14.Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника.	На уровне школы – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла, на уровне РФ и международном уровне – 4 балла.	1 раз в год	
	15.Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	На уровне школы – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла, на уровне РФ и международном уровне – 4 балла.	1 раз в год	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	16.Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года	Менее 50%-1балл 79-50%-2 балла более 80%-3 балла	1 раз в три-местр	
	17.Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	Наличие стоящих на учете -0 баллов Отсутствие и снижение на 1 ученика -1 балл	1 раз в три-местр	
	18.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	5% и более – 0 баллов менее 5% -1 балл отсутствие -2 балла	1 раз в три-местр	
	19.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	Присутствие-0 баллов Отсутствие -1 балл	1 раз в три-местр	
	20.Участие в интерактивном взаимодействии между всеми участниками образовательного процесса	По 0,5 балла за участие в каждом проекте	1 раз в три-местр	

Иные педагогические работники и административно хозяйственный персонал

Критерии	Баллы	Сроки	Должность
Качество и своевременность учета материальных ценностей школы и их сохранность	3	1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ
Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	1		
Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	3		
Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний по итогам ревизий, проверок хозяйственной деятельности	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2		
Соблюдение сроков исполнения документации	3	1 раз в год	Главный бухгалтер
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	4		
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово- хозяйственной деятельности	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Качественное ведение документации	4	1 раз в год	Бухгалтер
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово- хозяйственной деятельности	2		
Соблюдение сроков исполнения документации	3		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Качественное ведение документации	5	1 раз в год	Юрисконсульт
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово- хозяйственной деятельности	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Соблюдение сроков исполнения документации	5		
Эффективная организация работы по направлениям деятельности	2		

Качественное ведение документации	4	1 раз в год	Специалист по кадрам
Отсутствие замечаний по итогам проверок	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Своевременное, полное и достоверное представление отчётности, информации по кадрам	2		
Своевременная и качественная подготовка документации на сотрудников учреждения в пенсионный фонд	2		
Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей, психологической, социальной работы, проявляемая в достижениях обучающихся	8	1 раз в год	Учитель-логопед, педагог психолог
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	3		
Качественное ведение документации	3		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Отсутствие замечаний на обеспечение работы медiateки (комплектование, обработка медиатеchnого фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание пользователей)	5	1 раз в год	Библиотекарь (заведующий медиатекой)
Участие в общешкольных мероприятиях	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2		
Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	5	1 раз в год	Библиотекарь
Участие в общешкольных мероприятиях	3		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	5		
Отсутствие замечаний по организации делопроизводства	5	1 раз в год	Делопроизводитель
Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей	4		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2		

Качество содержания закрепленной территории школы в соответствии с СанПиН	3	1 раз в год	Уборщик служебных помещений
Качество проведения текущих уборок	3		
Высокий уровень исполнительской дисциплины Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2 3		
Качество содержания закрепленной территории школы в соответствии с СанПиН	2	1 раз в год	Лаборант
Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2		
Качество обеспечения пропускного режима в здание школы	3	1 раз в год	Вахтер
Качественное ведение «Журнала регистрации посетителей»	3		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Отсутствие жалоб со стороны посетителей на культуру обслуживания	4		
Отсутствие краж личного имущества учащихся, обеспечения сохранности материальных ценностей	3	1 раз в год	Гардеробщик
Помощь в озеленении и качественное содержание комнатных цветов в помещении школы	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	1	1 раз в год	Сторож
Высокий уровень исполнительской дисциплины	1		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	1		

Оперативность выполнения заявок	3	1 раз в год	Слесарь-сантехник
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	3		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2		
Оперативность выполнения заявок	1	1 раз в год	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	1		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	1		
Качество приготовления пищи согласно меню и технологических карт	5	1 раз в год	Заведующий столовой
Строгое соблюдение СанПиН	5		
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	5		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	5		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	5		
Качество ведения необходимой документации (шеф-поваром)	3		

Качество приготовления пищи согласно меню и технологических карт	4	1 раз в год	Повар
Сохранность оборудования столовой	4		
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	4		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	3		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Качество уборки пищеблока	5	1 раз в год	Кухонный работник
Выполнение инструкций по уходу за оборудованием, посудой	4		
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	2		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		
Обеспечение бесперебойной работы электронного оборудования, его хранение.	3	1 раз в год	Инженер электроник
Высокая эффективность установленного программного обеспечения	5		
Высокий уровень организации качественной работы локальной сети школы, Интернета	3		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	4		
Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	4		

Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	4	1 раз в год	водитель
Отсутствие ДТП замечаний	3		
Рациональное использование горючего	4		
Своевременность устранения неисправности транспорта	4		
Исполнительная дисциплина	4		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	4		
Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	2	1 раз в год	Дворник
Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
Исполнительная дисциплина	3		
Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	3		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по УВР № 1**

1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в

	месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла
4.3	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла
5.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.
6.3	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по УВР №2**

1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл

3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по ВР**

2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла
5.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл

Приложение № 2
к Положению о распределении стимулирующих
выплат работникам
ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика

КРИТЕРИИ,
позволяющие оценить результативность и качество работы
работников Структурных подразделений
«Детский сад «Радуга», «Детский сад «Солнышко»»

Выплаты	Критерии	Период выплат	Должность
выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии <i>(не менее 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)</i>	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежеквартально	-старший воспитатель -воспитатель -музыкальный руководитель -инструктор по физической культуре -учитель-логопед -педагог-психолог
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Устанавливается ежеквартально	
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежеквартально	
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение открытых занятий, мероприятий (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежеквартально	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежеквартально	
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Устанавливается ежеквартально	
выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и	За сложность контингента воспитанников	Устанавливается ежеквартально	-старший воспитатель -воспитатель -музыкальный руководитель -инструктор по физической культуре -помощник воспитателя -учитель-логопед -педагог-
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с	Устанавливается ежеквартально	

другие), а также превышение плановой наполняемости (не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)	капитальным вложением средств)		психолог
выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Структурного подразделения (не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе или по детскому саду	Устанавливается ежеквартально	-старший воспитатель -воспитатель -старшая медсестра -медсестра
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Устанавливается ежеквартально	-помощник воспитателя
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Устанавливается ежеквартально	
выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда)	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Устанавливается ежеквартально	-старший воспитатель -воспитатель -музыкальный руководитель -инструктор по физической культуре -ведущий бухгалтер -бухгалтер -помощник воспитателя -старшая медсестра -медсестра -повар -кухонный рабочий -рабочий по стирке и ремонту белья -уборщик служебных помещений -плотник -завхоз -сторож -кладовщик -кастелянша
	Отсутствие кредиторских	Устанавливается	-ведущий

	задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	ежеквартально	бухгалтер -бухгалтер
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Устанавливается ежеквартально	-ведущий бухгалтер -бухгалтер -завхоз
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Устанавливается ежеквартально	-старшая медсестра -медсестра -повар -кухонный рабочий -кладовщик -помощник воспитателя
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Устанавливается ежеквартально	-завхоз -помощник воспитателя -старшая медсестра -медсестра

КРИТЕРИИ
оценки эффективности (качества) работы
заведующего структурным подразделением
«Детский сад «Радуга», «Детский сад «Солнышко»»

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
Итого:		8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий	2
Итого:		4
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному	2

	государственному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балла	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения (представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательных программ дошкольного образования, – 1 балла	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательных программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.8	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопеда, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1
Итого:		12
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение и ли стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2

4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа – 0,5баллов; 40 % и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	1
Итого:		5
ВСЕГО:		34