

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Мосты муниципального района Пестравский Самарской области**

(ГБОУ СОШ с. Мосты)

**«Согласовано»**

**«Принято»**

**«Утверждено»**

Директор школы

Управляющим Советом школы  
Протокол № 1  
от «28 » марта 2022 г  
Председатель УС  
\_\_\_\_\_/Игнатьева О.В.

Решением общего собрания  
трудоового коллектива  
школы  
от «28 » марта 2022 г

\_\_\_\_\_/Смирнова Ю.А  
Приказ №25/2-о/д от  
28.03.2022 г

Профсоюзным комитетом школы  
от «28 » марта 2022 г  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_/Шкурова Н.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Мосты муниципального района Пестравский Самарской области**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области», 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», Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 г №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Уставом ГБОУ СОШ с. Мосты, Коллективным трудовым договором.

2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

3. *Целью установления стимулирующих выплат* является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих выполнение должностных обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимальнотребуемые.

5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ОУ.
6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ОУ, разработанных администрацией ОУ, утвержденных управляющим советом ОУ.
7. При распределении средств стимулирующего фонда Комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей.
8. Положение согласовывается с управляющим советом и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.
9. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с разделом I. п.8 настоящего Положения.

## **II. Виды стимулирующих выплат.**

### **Условия их установления, снижения, отмены**

1. Положение распространяется на **педагогических работников**:
- имеющих стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
  - не имеющих дисциплинарных взысканий;
  - не имеющих случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;
- Работникам, у которых произошло изменение названия должности в**

связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 4 месяцев работы во вновь созданном учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.

## 2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во

внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых разделом IV, настоящего Положения;

## 3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Комиссией, производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

## 4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы обучающимся.

- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

**5. Виды стимулирующих выплат** прописаны в разделах **III – V** настоящего

Положения, отражающих порядок распределения средств стимулирующего фонда

для работников

- средней общеобразовательной школы,
- структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;
- структурного подразделения, реализующего образовательные программы дополнительного образования детей.

**III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы**

1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки, доплаты стимулирующего характера, премии, материальная помощь.

2. Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не менее 80% от общих средств, для АХП – не более 17 %; для руководителя – 3%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие (в январе и в сентябре).

### **Надбавки стимулирующего характера**

2.2. Для педагогических работников критериями и показателями результативности труда служат:

2.2.1. Позитивные результаты образовательной деятельности,

2.2.2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся,

2.2.3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя,

2.2.4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.1.** к данному Положению.

2.2.5. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 1 раз в год (в январе) по следующей схеме:

– месячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедший период;

2.2.6. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

2.3. Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

2.3.1. Эффективность процесса

обучения. 2.3.2. Эффективность

воспитательной работы.

2.3.3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения.

2.3.4. Эффективность управленческой деятельности.

2.3.5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение обучающихся.  
Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.2.** к данному Положению.

3.3. Для других работников Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

3.3.1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.

3.3.2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса.

Показатели позитивных результатов и размер надбавки за каждый критерий, исчисленный в рублях, прописаны в **Приложении № 1.3.** к данному Положению.

4. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Западным управлением Министерства образования и науки Самарской области.

5. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются

на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

### **Доплаты стимулирующего характера**

Устанавливаются работникам за эффективную и качественную работу; исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм – от 2000руб. и выше,
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ ИКТ, отчеты
- за эффективную организацию и контроль за работой школьного сайта

- от 2 500руб. и выше,
- за эффективную организацию и работу с Интернет-ресурсами – от 1500руб. и выше,
- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам – от 1000руб. и выше,
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 1500руб. и выше,
- за эффективную организацию школьных методических объединений – от 500руб. и выше,
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития Учреждения – от 5000руб. и выше,
- за эффективное использование ИТ при организации контроля качества образования в Учреждении – от 5000руб. и выше,
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья обучающихся – от 1000руб. и выше,
- за эффективную организацию работы Школьной программы «Здоровье» – от 2000руб. и выше,
- за эффективную организацию экспериментальной работы на пришкольном участке – до 1000руб. и выше,
- за высокое качество содержания и оформления учебных помещений – от 300руб. и выше,
- за эффективную работу по использованию Интернет-ресурсов в школьной библиотеке – от 2000руб. и выше,
- за высокое качество санитарного содержания закрепленных территорий и инвентаря – до 2000руб.,
- за высокое качество работы с архивными документами – до 5000руб.,
- за высокое качество работы по осуществлению



бесперебойного функционирования отопительной системы в зимний период – от 500руб.,

- за высокое качество обслуживания аудио-видеоаппаратуры, копировально - множительной техники – от 3000руб. и выше,
- за высокое качество работы по осуществлению бесперебойного функционирования электрооборудования – до 2000руб.,
- за высокое качество работы по использованию Интернет-ресурсов в бухгалтерском учете – от 5000руб. и выше,
- за высокое качество работы в разновозрастных группах детского сада – от 1000руб. и выше.

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период доплат – один год. Заместитель директора школы по УВР готовит аналитическую информацию о результативности труда работников по критериям, определенным в данном пункте. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

### **Премии**

Премии производятся за:

- обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- разработку инновационных программ и другие результаты деятельности.

Премии носят разовый характер, устанавливаются размером от 300 рублей и выше и оформляются приказом директора.

### **Материальная помощь**

Материальная помощь производится по заявлению работника Учреждения

на имя директора. Заявление работника рассматривается на заседании комиссии по оказанию материальной помощи работникам ОУ. Материальная помощь носит разовый характер; выплачивается из фонда экономии оплаты труда, устанавливается размером от 1000руб. и выше и оформляется приказом директора.

#### **IV. Порядок установления стимулирующих надбавок в средней общеобразовательной школе.**

1. Надбавки по результатам труда устанавливаются работникам за истекшее полугодие учебного года в январе и истекший учебный год в сентябре.
2. Надбавки работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший период учебного года по установленной форме (см. Приложение 1.1., 1.2.,1.3.), подтвержденными материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим советом учреждения, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.3.1. данного Положения, сроком с 1 января по 31 декабря.
3. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее полугодие учебного года не позднее 30 декабря текущего года в Комиссию. Порядок организации и деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок описан в разделе VI настоящего Положения.

#### **V. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования**

1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам

структурного подразделения – детский сад №9 «Сказка», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников (по каждому подразделению - отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом).

Стимулирующий фонд составляет не более 27,1 % от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты.

## **2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда данного структурного подразделения распределяется следующим образом:**

2.1. На выплаты *воспитателям* и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих *оценить результативность и качество работы* (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее **54% от стимулирующей части фонда** оплаты труда работников;

2.2. на выплаты *помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников* (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за *результативность и качество работы* направляется **не более 20% от стимулирующей части фонда** оплаты труда работников;

2.3. на выплаты *воспитателям, помощникам воспитателя* и иным педагогическим работникам за *интенсивность и напряженность* (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется **не менее 13% от стимулирующей части фонда**

оплаты труда работников;

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

2.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

2.6. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

2.7. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.8. В соответствии с установленными критериями работники представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности (качества) работы сотрудников, утвержденную приказом директора Учреждения, материалы по самоанализу деятельности 1 раз в год: до 13 января по итогам календарного года (январь- декабрь). Заседание экспертной комиссии протоколируется, работники знакомятся с результатами оценки эффективности (качества) их работы под роспись. Директор не позднее 18 января представляет в Управляющий Совет Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий Совет Учреждения в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях

деятельности работников.

Приказ директора Учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 января.

**Стоимость балла** рассчитывается главным бухгалтером школы 2 раза в год (сентябрь, январь) по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников СП, отведённая на выплату стимулирующих выплат работникам по каждому из направлений, делится на максимальное количество баллов по определенному направлению.

**Стимулирующая выплата** работнику рассчитывается главным бухгалтером

школы по схеме: количество баллов, набранных работником в соответствии с

критериями Листа оценивания эффективности (качества) работы по определенному направлению (*Приложение 2*), умножается на стоимость максимального балла, которая была рассчитана по указанной схеме.

Итоговая стимулирующая выплата работнику складывается из стимулирующих выплат по каждому из направлений.

Установленные работникам стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах, надбавки, премии, материальная помощь - в рублях. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего Совета Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в **Приложении № 2** данного Положения.

4. Стимулирующие выплаты бухгалтеру устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

5. Размер стимулирующих выплат работникам на основании проведенного самоанализа, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается и оформляется приказом

директора.

**VI. Организация и деятельность Комиссии по  
рассмотрению установления  
стимулирующих выплат.**

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), в которую входят комитеты по школе и каждому структурному подразделению.

1. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.
2. Комитет комиссии создается в количестве пяти человек из сотрудников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.
3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.
4. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.
5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.
6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5.Трудового Кодекса Российской Федерации.
7. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.

8. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с января по 30 декабря.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения, но другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных

материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

9. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализ работников в соответствии с критериями (Приложение №1.1-1.3, №2.1-2.3., №3.1-.3.3) до 31 декабря.

10. Руководители структурных подразделений согласовывают их два раза в год 31 декабря и представляют директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы, готовят проект приказа о назначении стимулирующих выплат по каждому подразделению.

11. Директор представляет данную информацию на согласование в Управляющий совет учреждения.

12. Управляющий совет в 3-дневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору для принятия управленческого решения.

13. Приказ директора об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за год.

14. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 декабря.

15. Стимулирующие премии и поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения на основании анализа, сделанного директором и руководителем структурного подразделения и оформляются распорядительным актом, могут носить разовый или периодический характер.

16. Все стимулирующие выплаты производятся за счет:



1. фонда стимулирующей части фонда оплаты труда;
2. фонда экономии заработной платы ОУ;
3. средств профицита по окончании календарного года.

## **VII. Другие выплаты стимулирующего характера**

1. Из средств, освободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, могут быть выплачены другие стимулирующие выплаты.

Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы:

– Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников СП.

Для установления надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

### **а) для всех работников:**

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа СП;

### **б) для методиста СП (кроме указанных в подпункте «а»):**

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам СП устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).

- Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в рублях, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.
- Критерии и показатели качества труда работников СП.
- Листы оценивания эффективности (качества) работы сотрудников СП (Приложение №2).

2. Порядок выплаты единовременной **премии** (из средств, высвободившихся в результате **экономии** фонда оплаты труда).

4.2.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за эффективную организацию различных мероприятий методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- в связи с профессиональным праздником Днем дошкольного работника;
- в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 Марта и другими;
- в связи с присвоением почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами;
- за многолетний добросовестный труд;
- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество выполняемой работы;
- за своевременное и качественное оформление и сдачу отчетности;
- за результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, проектах и др.

3. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться в абсолютном значении к должностному окладу (окладу).

4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев;
- наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в детском саду;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

5. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 числа месяца.

**Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области**

Термины и сокращения

Обозначение	Описание
ОО	Образовательная организация
ВПР	Всероссийская проверочная работа
ОГЭ	Основной государственный экзамен
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ГИА	Государственная итоговая аттестация
ФИПИ	Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
ФГОС СОО	Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования
КДН	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав
ПДН	Подразделение по делам несовершеннолетних
ППК	Психолого-педагогический консилиум
ПМПК	Психолого-медико-педагогическая комиссия
ДОД	Дополнительное образование детей
ТУ/ДО	Территориальное управление / департамент образования
ВВПОД «Юнармия»	Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия»
РДШ	Общероссийская общественно-государственная детско-юношеская организация «Российское движение школьников»
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
РФ	Российская Федерация
КЭС	Контролируемые элементы содержания
МСОКО	Многоуровневая система оценки качества образования
ГИС АСУ РСО	Государственная информационная система «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»
СМИ	Средства массовой информации
ВФСК ГТО	Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
ФГОС ДО	Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования
ФГОС ОО	Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования
ООП ДОО	Основная образовательная программа дошкольного образования.

АООП ДО	Адаптированная основная общеобразовательная программа дошкольного образования
Минобрнауки СО	Министерство образования и науки Самарской области
СПО	Среднее профессиональное образование
НПА	Нормативно-правовой акт
ОСДЮСШОР	Областная спортивная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва
КМС	Кандидат в мастера спорта
МС	Мастер спорта
МСМК	Мастер спорта международного класса
ТНР	Тяжелые нарушения речи
ФФН	Фонетико-фонематическое недоразвитие
ЗПР	Задержка психического развития
РАС	Расстройство аутистического спектра
УО	Умственная отсталость (интеллектуальные нарушения)
ЦОР	Цифровой образовательный ресурс
ЭОР	Электронный образовательный ресурс
НЭБ	Национальная электронная библиотека
ЛитРес	Компания ЛитРес

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качества работы (эффективность труда)**

**Педагогических работников**

№п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	<b><i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i></b>	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): <b><i>Наличие - 1 балл;</i></b> <b><i>Отсутствие - 0 баллов</i></b>	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: <b><i>Снижение (отсутствие) – 1 балл;</i></b> <b><i>Увеличение – 0 баллов</i></b>	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО: <b><i>Выше среднего по уровню образования – 1 балл;</i></b> <b><i>Ниже среднего по уровню образования – 0 баллов.</i></b>	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам): <b><i>Соответствие 76%-100% - 2 балла;</i></b> <b><i>Соответствие 75% - 1 балл;</i></b> <b><i>Соответствие менее 75% - 0 баллов.</i></b>	2
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам): <b><i>Составляет 100% - 1 балл;</i></b> <b><i>Менее 100% - 0 баллов</i></b>	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»: <b><i>На уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла</i></b> <b><i>Ниже среднего значения по «образовательному округу» - 0 баллов</i></b>	2

1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам):	2
№п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
	<b>76-100% 2 балла;</b> <b>75% - 1 балл;</b> <b>Менее 75% - 0</b>	
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СООи допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам): <b>Составляет 100% - 1 балл;</b> <b>Менее 100% - 0 баллов</b>	1
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам): <b>Составляет 100% - 2 балла;</b> <b>Менее 100% - 0 баллов</b>	2
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем: <b>Составляет 100% - 2 балла;</b> <b>Менее 100% - 0 баллов</b>	2
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя: <b>Не менее 70 баллов – 2 балла;</b> <b>Менее 70 баллов – 0 баллов</b>	2
1.12.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»: <b>Наличие – 2 балла;</b> <b>Отсутствие – 0 баллов</b>	2
1.13.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: <b>Снижение или отсутствие – 1 балл;</b> <b>Увеличение – 0 баллов</b>	1
1.14.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: <b>Составляет 100% - 1 балл</b>	1
1.15.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) <b>Отсутствие – 1 балл</b>	1

1.16.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя : <b>На уровне и выше декомпозированного педагогу показателя – 1 балл</b>	1
1.17.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места): <b>На уровне района – 1 балл; На уровне округа -1,5 балла; На уровне региона, РФ – 2 балла</b>	2
1.18.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: <b>на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 0,5 балла выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл</b>	1
1.19.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений: <b>Отсутствие – 1 балл; Наличие – минус 1 балл</b>	1
<b>Итого:</b>		27
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием: <b>на муниципальном уровне - 0,5 балла; на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</b>	2



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): <i>на муниципальном уровне - 0,5 балла; на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</i>	2
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников: <i>на уровне декомпозированного учителю показателя – 0,5 балла выше декомпозированного учителю показателя – 1 балл</i>	1
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам): <i>на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне области: - 2 балла</i>	2
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: <i>на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл</i>	1
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»: <i>выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 балл</i>	1
2.7.	Доля обучающихся 1-11-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 <i>на уровне декомпозированного показателя – 0,5 балла; выше декомпозированного показателя – 1 балл</i>	1
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности): <i>на уровне декомпозированного показателя – 0,5 балла выше декомпозированного учителю показателя – 1 балл</i>	1
<b>Итого</b>		<b>11</b>

3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: <b>выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 1 балл</b>	1
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100 % контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО: <b>100 % - 1 балл</b>	1
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора): <b>Менее 10% - 0 баллов;</b> <b>Более 10% - 1 балл.</b>	1
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью <b>Наличие – 1 балл;</b> <b>Отсутствие – 0 баллов</b>	1
<b>Итого</b>		<b>4</b>
4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1	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, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных самим ОО, иными ОО: <b>на муниципальном уровне - 1 балл;</b> <b>на уровне образовательного округа: - 2 балла;</b> <b>на уровне области: 3 балла</b>	3
4.2.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта: <b>муниципальный уровень – 1 балл;</b> <b>образовательный округ – 2 балла; региональный, всероссийский уровень – 3 балла</b>	3

4.3.	<p>Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p><b>Победитель, призёр, лауреат, дипломант муниципального уровня – 1 балл;</b></p> <p><b>Победитель, призёр, лауреат, дипломант окружной уровня – 2 балла;</b></p> <p><b>Победитель, призёр, лауреат, дипломант регионального уровня – 3 балла;</b></p> <p><b>Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – муниципального уровня – 0,5 балла;</b></p> <p><b>Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – окружной, региональный уровень – 1 балл.</b></p>	3
4.4.	<p>Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации:</p> <p><b>Наличие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов</b></p>	1
4.5.	<p>Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания:</p> <p><b>На уровне установленного количества часов: 0,5 балла;</b></p> <p><b>Сверх установленного количества часов – 1 балл</b></p>	1
<b>Итого</b>		11
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса:</p> <p><b>на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для ОО – 1 балл</b></p>	1
5.2.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса:</p> <p><b>Отсутствие – 1 балл</b></p>	1
5.3.	<p>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</p> <p><b>Положительная динамика – 1 балл</b></p>	1
5.4.	<p>Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся</p> <p><b>Отсутствие – 1 балл</b></p>	1
<b>Итого</b>		4
<b>Всего</b>		57

**Лист оценивания эффективности и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по методической работе**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов		
			4	5	6
			замдиректора по УВР	максим. кол-во баллов	экспертная комиссия
<b>I. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>					
1	Уровень организации контроля (мониторинга) учебного процесса (1 - 3 балла)	В декабре: календарный год 20__г _____% В августе: предыдущий учебный год _____ % В соответствии с Планом внутришкольного контроля (доля выполнения)		<b>3</b>	
2	Уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методические объединения, педагогический совет, и др.) (1-2 балла)			<b>2</b>	
3	Результаты участия работников ОУ в конкурсах профессионального мастерства (очное) на муниципальном уровне -1 балл; на уровне образовательного округа – 1,5 балла; призёр 2 балла. Учитывается самый высокий уровень.	Уровень _____ Ф.И.О. _____ Результат _____ Год, месяц _____		<b>2</b>	
4	Участие в инновационной			<b>2</b>	

	деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов работниками ОУ: (1-2 балла).				
5	Распространение педагогического опыта работников ОУ в профессиональном сообществе в зависимости от уровня: на муниципальном уровне -1 балл; на _____ уровне образовательного округа – 2 балла; на _____ региональном, всероссийском – 3 балла Учитывается самый высокий уровень	Уровень _____ Ф.И.О. _____ Результат _____ Год, месяц _____		<b>3</b>	
6	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (1-2 балла)			<b>2</b>	
7	Взаимодействие с социально заинтересованными организациями (1 - 2 балла)			<b>2</b>	
8	Отсутствие обоснованных жалоб педагогов (1 балл)			<b>1</b>	
9	Организация и проведение школьных мероприятий, повышающих авторитет и			<b>3</b>	

	улучшающих имидж школы у педагогической общественности: (1 - 3 балла)				
				<b>20</b>	
<b>II. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ</b>					
1	Проведение тематических родительских собраний (1-2 балла)	Тема _____ _____ _____ Месяц _____		<b>2</b>	
2	Организация и проведение проблемного педагогического совета (1 - 2 балла)	Тема _____ _____ _____ Месяц _____		<b>2</b>	
				<b>4</b>	
<b>III. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМДИРЕКТОРА ПО МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ</b>					
1	Уровень организации подготовки к утверждению учебно-методической документации (в т.ч. рабочих программ) - 1-2 балла			<b>2</b>	
2	Уровень организации и разработки необходимой документации по вверенному направлению деятельности (планы работы, графики, отчеты и др.) 1-2 балла			<b>2</b>	
3	Уровень администрирования информационных систем (АСУ РСО, АИС КАДРЫ, «Образование. Е-услуги, АИС ГТО) – 1-2 балла			<b>2</b>	

4	Процент педагогов, имеющих квалификационную категорию: 50-75% - 1 балл, свыше 75% - 2 балла			2	
5	Повышение количества педагогов, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности – 1-2 балла	Ф.И.О. педагога _____		2	
6	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			1	
7	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла			2	
8	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного			2	

	образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла				
				<b>15</b>	
<b>IV.ВНЕДРЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ</b>					
1	Участие в интерактивном взаимодействии (форум (в АСУ РСО), онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса: 1-2 балла			<b>2</b>	
2	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно- сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл			<b>1</b>	
				<b>3</b>	
	<b>ИТОГО БАЛЛОВ:</b>			<b>42</b>	



**Лист оценивания эффективности и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов		
			4	5	6
1	2	3	замдиректора по УВР	макс им. кол-во баллов	экспертная комиссия
<b>I. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>					
1	Уровень организации контроля (мониторинга) учебного процесса (1 - 3 балла)	В декабре: календарный год 20__г _____% В соответствии с Планом внутришкольного контроля (доля выполнения)		3	
2	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации: 2 балла и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету-1 балл	Предмет _____ _____ Класс _____ Ф.И. неуспевающего учащегося _____ % _____		2	
3	Наличие (доля) на уровне основного общего образования выпускников, получивших на государственной итоговой аттестации (ГИА) оценки выше средней по муниципалитету – 1 балл; выше средней по образовательному округу – 2 балла; выше средней по региону – 3 балла  Учитывается самый высокий уровень.	Предмет _____ _____ Средний балл: по ОУ _____ по муниципалитету _____ по округу _____ <b>по региону _____</b>		3	
4	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по	Предмет _____ _____ Класс _____		2	

	результатам независимой итоговой аттестации: 2 балла и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету-1 балл Учитывается самый высокий уровень.	учащегося _____ % _____			
5	Наличие (доля) на уровне среднего общего образования выпускников, получивших на государственной итоговой аттестации (ГИА) оценки выше средней по муниципалитету – 1 балл; выше средней по образовательному округу – 2 балла; выше средней по региону – 3 балла  Учитывается самый высокий уровень.	Предмет _____  Средний балл: по ОУ _____ по муниципалитету _____ по округу _____ <b>по региону _____</b>		<b>3</b>	
6	Уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методические объединения, педагогический совет, орган ученического самоуправления и др.) (1-2 балла)			<b>2</b>	
7	Результаты участия работников ОУ в конкурсах профессионального мастерства (очное)  на муниципальном уровне -1 балл;  на уровне образовательного округа – 2 балла;  Учитывается самый высокий уровень.	Уровень _____  Ф.И.О. _____  Результат _____  Год, месяц _____  _____		<b>2</b>	
8	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов работниками ОУ:			<b>2</b>	

	(1-2 балла).				
9	Распространение педагогического опыта работников ОУ в профессиональном сообществе в зависимости от уровня: на муниципальном уровне -1 балл; на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном, всероссийском – 3 балла Учитывается самый высокий уровень.	Уровень _____ Ф.И.О. _____ Результат _____ Год, _____ месяц _____		3	
10	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (1-2 балла)			2	
11	Уровень организации дежурства по школе (1-2 балла)			2	
12	Взаимодействие с социально заинтересованными организациями (1 - 3 балла)			3	
13	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) и работников (1 балл)			1	
14	Организация и проведение школьных мероприятий, повышающих авторитет и улучшающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: (1 - 3 балла)			3	
				33	
<b>II. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ</b>					
1	Снижение пропусков учащимися учебных занятий	I четверть- _____ уроков в среднем на 1 ученика		1	
2		II четверть- _____ уроков в среднем на 1 ученика			
	Проведение тематических			2	

	родительских собраний (1-2 балла)				
3	Организация и проведение проблемного педагогического совета (1 - 2 балла)			2	
				5	
<b>III. РАБОТА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ</b>					
1	Участие учащихся в олимпиадах по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе: на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне образовательного округа - 1 балла, наличие призера – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла. Учитывается самый высокий уровень.	Уровень _____ Результат _____ Год, месяц _____		3	
2	Участие <b>очное</b> учащихся ОУ в конференциях по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне образовательного округа – 2 балла. Учитывается самый высокий уровень.	Уровень _____ Результат _____ Год, месяц _____		2	
3	Участие <b>заочное</b> учащихся ОУ в конференциях по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): на муниципальном уровне – 0.5 балла; на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 1,5 балла. Учитывается самый высокий			1,5	

	уровень.				
4	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров): на муниципальном уровне -1 балл; на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном, всероссийском – 3 балла. Учитывается самый высокий уровень.	Уровень _____ Результат _____ Год, _____ месяц _____		3	
5	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагогов (0,5 – 1 балл)			1	
				10,5	
<b>IV. ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМДИРЕКТОРА ПО УВР</b>					
1	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: за каждые 25% – 0,5 балла			2	
2	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года: за каждые 25% – 0,5 балла			2	
3	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%): 80% - 0,5 балла, сохранение – 0,75 балла, повышение - 1 балл	I четверть- _____ чел. _____ % II четверть- _____ чел. _____ % ( в августе сравнивать III и IV четверть)		1	
4	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл,	20 _____ г. _____ чел., 20 _____ г. _____ чел.		2	

	повышение – (-1) балл				
5	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 балл	I четверть- _____ уроков в среднем на 1 ученика II четверть- _____ уроков в среднем на 1 ученика		1	
			8		
<b>V. ВНЕДРЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ</b>					
1	Использование работниками ОУ ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 1 балл.			1	
2	Использование работниками ОУ в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.): (0,5 -3 баллов)			3	
3	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса			2	
			6		
<b>VI. ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>					
1	Отсутствие травматизма учащихся во время образовательного процесса – 1 балл, наличие – (-1) балл	За календарный год (в декабре); за учебный год (в августе) (Ф.И. учащегося)		1	
<b>VII. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ, ПРЕДПРОФИЛЬНОГО И ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ</b>					
1	Участие и организация семинаров, выставок, открытых уроков по профориентационной работе, предпрофильному обучению (1-3 балла)			3	
<b>Итого баллов:</b>				66,5	

**Приложение 2**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует – 0,5 балла;</i> <i>соответствует – 1 балл;</i> <i>осуществляется творческий (авторский) подход - 1,5 балла</i>	1,5
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) <i>75%-79% - 0,5 балла;</i> <i>80%-89% - 1 балл;</i> <i>90% и более – 1,5 балла</i>	1,5
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: <i>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 балла;</i> <i>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл</i>	1
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – <i>1 балл</i>	1
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО): <i>на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 0,5 балла;</i> <i>выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл</i>	1

1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): <i>до 70% - 0,5 балла</i> <i>выше 70%- 1 балл</i>	1
Итого		7
2.	<b><i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i></b>	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: <i>на муниципальном уровне - 0,5 балла;</i> <i>на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;</i> <i>на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла;</i> <i>на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</i> (баллы могут суммироваться)	4
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <i>на первом (отборочном) этапе – 1 балл; во втором (очном) этапе – 1,5 балла; победа во втором (очном) этапе – 2 балла</i>	2
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2): <i>на муниципальном уровне - 0,5 балла;</i> <i>на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;</i> <i>на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла;</i> <i>на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</i>	2
Итого		8
3.	<b><i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i></b>	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: <b><i>Применение – 1 балл</i></b>	1
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – <b><i>1 балл</i></b>	1



Итого	2
<b>4.</b>	<b><i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i></b>
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО: <b><i>На уровне округа -1 балл; На уровне региона, РФ- 2 балла</i></b>
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: <b><i>Победитель, призёр, лауреат, дипломант муниципальный уровень – 1 балл; Победитель, призёр, лауреат, дипломант окружной уровень – 2 балла; Победитель, призёр, лауреат, дипломант региональный уровень – 3 балла; Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – муниципальный уровень – 0,5 балла; Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – окружной, региональный уровень – 1 балл.</i></b>
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – <b><i>1 балл</i></b>
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: <b><i>ОО – 0,25 балла; Муниципалитета – 0,5 балла; Образовательного округа – 1 балл; Региона – 2 балла; РФ, международного – 3 балла</i></b>
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: <b><i>на муниципальном уровне - 1 балл; на уровне образовательного округа: - 2 балла; на уровне области: 3 балла</i></b>
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: <b><i>на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне образовательного округа: - 1 балл; на уровне области: 1,5 балла</i></b>
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов – <b><i>1 балл</i></b>

4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – <b>1 балл</b>	1
Итого		15,5
5.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) <b>стабильно низкий – 2 балла;</b> <b>снижение на 1% - 0,5 балл;</b> <b>снижение на 2%- 1 балл;</b> <b>снижение на 3% и выше – 1,5 балла</b>	2
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ): <b>5%-10% - 0,5 балла;</b> <b>11%-19% - 1 балл;</b> <b>свыше 20%- 1,5 балла</b>	1,5
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья : <b>1% - 1 балл;</b> <b>2% - 2 балла</b> <b>3% и выше- 3 балла</b>	3
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - <b>2 балла</b>	2
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников – <b>1 балл</b>	1
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: <b>1 балл</b>	1
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – <b>1 балл</b>	1
Итого		11,5
Всего		44

**Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя**

№п\п	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Максимальное количество баллов	Оценка экспертной комиссии
1	2	3	4	5	6
<b>I. Критерии эффективности труда, позволяющие оценить результативность и качество работы</b>					
1.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
1.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: <i>на муниципальном уровне - 0,5 балла;</i> <i>на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;</i> <i>на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла;</i> <i>на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</i> (баллы могут суммироваться)			2	
1.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <i>на первом (отборочном) этапе – 1 балл;</i> <i>во втором (очном) этапе – 1,5 балла;</i> <i>победа во втором (очном) этапе – 2 балла</i>			1,5	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2): <i>на муниципальном уровне - 0,5 балла;</i> <i>на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла;</i>			2	

	<i>на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 2 балла</i>				
				5,5	
2.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
2.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: <b>Применение – 1 балл</b>			0,5	
2.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – <b>1 балл</b>			0,5	
				<b>1</b>	
3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
3.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО: <b>На уровне округа -1 балл; На уровне региона, РФ- 2 балла</b>			1	
3.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: <b>Победитель, призёр, лауреат, дипломант муниципального уровня – 1 балл; Победитель, призёр, лауреат, дипломант окружной уровня – 2 балла; Победитель, призёр, лауреат, дипломант регионального уровня – 3 балла; Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – муниципального уровня – 0,5 балла; Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – окружной, региональный уровень – 1 балл.</b>			2	
3.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических			0,5	

	вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – <b>1 балл</b>				
3.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: <b>ОО – 0,25 балла;</b> <b>Муниципалитета – 0,5 балла;</b> <b>Образовательного округа – 1 балл;</b> <b>Региона – 2 балла;</b> <b>РФ, международного – 3 балла</b>			2	
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: <b>на муниципальном уровне - 1 балл;</b> <b>на уровне образовательного округа: - 2 балла;</b> <b>на уровне области: 3 балла</b>	Уровень _____ Результат _____ Год, месяц _____ (Приложить копии дипломов, грамот)		1,5	
3.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: <b>на муниципальном уровне – 0,5 балла;</b> <b>на уровне образовательного округа: - 1 балл;</b> <b>на уровне области: 1,5 балла</b>			1,5	
3.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов – <b>1 балл</b>			1	
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – <b>1 балл</b>			0,5	
				<b>10</b>	
<b>II. Критерии эффективности труда, позволяющие оценить интенсивность и напряженность работы</b>					
<b>4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
4.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) <b>стабильно низкий – 2 балла;</b> <b>снижение на 1% - 0,5 балл;</b>	2020г- _____ пропущено дней по болезни в среднем на 1 ребенка; 2021г- _____ пропущено дней по болезни в среднем на 1 ребенка		2	

	<b>снижение на 2%- 1 балл; снижение на 3% и выше – 1,5 балла</b>				
4.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ): <b>5%-10% - 0,5 балла; 11%-19% - 1 балл; свыше 20%- 1,5 балла</b>			1,5	
4.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья : <b>1% - 1 балл; 2% - 2 балла 3% и выше- 3 балла</b>	Доля _____%		1,5	
544.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - <b>2 балла</b>			1	
4.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников – <b>1 балл</b>			1	
4.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: <b>1 балл</b>			1	
4.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – <b>1 балл</b>			1	
				<b>9</b>	
<b>5. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
5	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
5.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <b>частично соответствует – 0,5 балла; соответствует – 1 балл;</b>			<b>1</b>	

	<p><b>осуществляется творческий (авторский) подход - 1,5 балла</b>  Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)  <b>75%-79% - 0,5 балла;</b>  <b>80%-89% - 1 балл;</b>  <b>90% и более – 1,5 балла</b></p>				
5.2.	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:  <i>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 балла;</i>  <i>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл</i></p>			<b>1</b>	
5.3	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:  <i>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 балла;</i>  <i>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1 балл</i></p>			<b>1</b>	
5.4	<p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – <b>1 балл</b></p>			<b>1</b>	
5.5	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО):  <i>на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 0,5 балла;</i>  <i>выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл</i></p>			<b>1</b>	
5.6	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы):</p>	<p>2021г - ____ дето-дней в среднем на 1 ребенка;  2021г - ____ дето-дней в</p>		<b>1</b>	

	<i>до 70% - 0,5 балла</i> <i>выше 70%- 1 балл</i>	среднем на 1 ребенка			
				<b>6</b>	
<b>Итого баллов:</b>				<b>31,5</b>	