

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

(ГБОУ СОШ с. Мосты)

«Согласовано»

Управляющим Советом школы
Протокол № 1
от «___» августа 2024 г
Председатель УС
_____/Игнатъева О.В.

Профсоюзным комитетом школы
от «30» августа 2024 г
Председатель ПК
_____/Тихая Л.А

«Принято»

Решением общего собрания
трудоового коллектива
школы
от «30» августа 2024 г

«Утверждено»

Директор школы

_____/Смирнова Ю.А
Приказ №79/31 –од
От 30.08.2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

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

1. Общие положения

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», Постановление 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», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617, Уставом ГБОУ СОШ с. Мосты, Коллективным трудовым договором.

1. 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.

2. *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.

3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются

исключительно за показатели в работе, превышающие минимальнотребуемые.

4. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ОУ.

5. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ОУ, разработанных администрацией ОУ, утвержденных управляющим советом ОУ.

6. 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.

7. Положение согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.

8. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с разделом I. п.8 настоящего Положения.

Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет:
 - ✓ от 3 лет до 10 лет – 1%
 - ✓ от 10 лет до 20 лет – 1,5%
 - ✓ свыше 20 лет – 2%;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:
 - ✓ коэффициент 1,1 от учебной нагрузки за I категорию;
 - ✓ Коэффициент 1,2 от учебной нагрузки за высшую категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)

устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

3.1) Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

5) объема средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2. 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.

I. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы

На фонд оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда определяется не менее 70% от общего фонда оплаты труда образовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается приказом директора два раза в год (в январе и в сентябре).

Стимулирующий фонд работников АХП распределяется следующим образом:

Не менее 50% на стимулирующие выплаты по баллам, набранным работникам в соответствии с установленными критериями, не более 50 % - на стимулирующие выплаты за сложность и важность выполняемой работы, выполнение срочных и неотложных работ, работ высокой напряженности интенсивности, за качественную организацию и проведение различных мероприятий, повышающий имидж Учреждения, на установление стимулирующих выплат вновь назначенным работникам по достижении ими стажа работы (шести месяцев) в Учреждении.

1. Надбавки стимулирующего характера

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

- Позитивные результаты образовательной деятельности;
- Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;
- Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;
- Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.1.** к данному Положению.

1.2.1 Стоимость балла рассчитывается заместителем руководителя (главным бухгалтером, начальником отдела, осуществляющего функции финансово-экономического процесса) школы 1 раз в год (в январе) по следующей схеме:

- месячная часть стимулирующего ФОТ работников (устанавливается приказом директора школы два раза в год (январь, сентябрь), отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедший период;

1.2.2. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме:

- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

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

- Эффективность процесса обучения.
- Эффективность воспитательной работы.

- Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения.
- Эффективность управленческой деятельности.
- Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.
- 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:

- Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.
- 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 Самарской области.

5. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

2. Доплаты стимулирующего характера

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

- за разработку образовательных программ, отдельных ее разделов, подпрограмм – от 2000руб. и выше,
- за эффективное использование в учебном процессе федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды – 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 1000 руб. и выше,
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке детей дошкольного и школьного возраста к конкурсным мероприятиям, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или)

- творческих конкурсов утвержденный на учебный год приказом Министерства просвещения Российской Федерации – от 3500руб. и выше,
- за эффективную организацию школьных методических объединений – от 1000руб. 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 2 000руб. и выше,
 - за эффективную организацию экспериментальной работы на пришкольном участке – до 2 000руб. и выше,
 - за высокое качество содержания и оформления учебных помещений – от 3000 руб. 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 5000 руб.,
 - за высокое качество обслуживания аудио-видеоаппаратуры, копировально - множительной техники – от 3000руб. и выше,
 - 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 2000руб. и выше.

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер.

Максимальный период доплат – один год. Куратор 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.

3. Премирование сотрудников

3.1. Премирование – материальная выплата работникам общеобразовательной организации сверх размера заработной платы, включающей в себя

должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами.

3.2. Выплата премии работникам общеобразовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

3.3. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми общеобразовательной организацией работникам.

3.4. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства общеобразовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

3.5. Выплаты премии устанавливается в размере 1000 рублей и более.

3.6. Премии могут выплачиваться:

- за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности.

3.7. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

3.8. Премирование работников образовательного производится единовременно.

3.9. Единовременное премирование может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за год (месяц, квартал, учебную четверть);
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками,
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от

основной работы;

3.10. Премии работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании приказа директора школы по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи (далее – Комиссия) и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

3.11. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с Комиссией, оформляются протоколом и приказом директора школы.

3.12. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
- использование в работе инновационных программ, педагогических и

управленческих технологий;

- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- проведение своевременной договорной кампании;
- подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- высокий уровень работы с подрядными организациями;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техник и безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь выплачивается работникам общеобразовательной организации из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) в случаях, предусмотренных законодательством с целью

материальной поддержки и социальной защищенности, а также в следующих случаях:

- длительная болезнь сотрудника (при предоставлении подтверждающих документов);
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- смерть близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- рождение ребенка;
- уход на пенсию по возрасту;
- для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи;
- в связи с юбилеем 50, 55, 60 лет.
- при необходимости повышения образовательного уровня.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя директора школы. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу директора общеобразовательной организации.

II. 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.

III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

1. Общее положение

1.1. При установлении доплат и надбавок стимулирующего характера учитывается методика СП к которому относится штатная единица. Оценка эффективности и качества труда работников производится на основании листов самооценки данной категории сотрудников. Стоимость балла для расчета надбавки за эффективность и качество труда устанавливается согласно стоимости балла в СП к которому относятся вышеперечисленные сотрудники.

1.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.3. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются два раза в год с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
- ежемесячные доплаты за выслугу лет.

1.4. 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.

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

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

2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда данного структурного

подразделения распределяется следующим образом:

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

2.2. 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.

2.3. 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.

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

2.5. 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.

2.6. Управляющий Совет Учреждения в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

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

2.8. **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.

2.9. **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.

2.10. Стимулирующие выплаты бухгалтеру (начальнику финансово-экономического отдела) устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 13 данного Положения.

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

IV. 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. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.

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.

1. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.

6. 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.

7. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю образовательной организации протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализ работников в соответствии с критериями (Приложение №2-12) до 31 декабря.

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

9. Управляющий совет в 3-дневный срок после получения информации

рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности

работников, согласовывает и передает директору для принятия управленческого решения.

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

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

12. 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.

13. Все стимулирующие выплаты производятся за счет:

- фонда стимулирующей части фонда оплаты труда;
- фонда экономии заработной платы ОУ;
- 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.

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

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

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

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

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах (пункт введен согласно изменениям на 31 октября 2012 года):

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо

отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта настоящего Положения, суммируются.

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

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их

установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.2. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются руководителем учреждения.

4.5. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за эффективность и качество труда (критерии эффективности);
- доплата за сложность контингента, превышение плановой наполняемости;
- доплата за создание условий для сохранения здоровья;
- доплата за интенсивность и напряженность труда;
- доплата за инновационные педагогические технологии;
- премии по итогам работы;
- премии к профессиональным праздникам;
- премии к юбилейным датам.

4.6. Условиями назначения стимулирующих выплат за эффективность и качество труда являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по листу оценивания эффективности (качества) работы.

4.7 Условия для снижения стимулирующих выплат:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия

надбавки).

Снижение размера стимулирующих надбавок производится приказом директора ОУ с указанием причин снижения.

4.8 Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников во время образовательного

процесса. Выплата снимается с момента получения травмы воспитанника.

– наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарных взысканий приказом директора.

– наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности приказом директора.

4.9. Для назначения доплаты за эффективность и качество труда работники структурного подразделения представляют материалы по самоанализу деятельности за истекший учебный год не позднее 30 августа текущего года в Комиссию по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения.

Сроки представления руководителем структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 3 сентября за учебный год и летне-оздоровительный период.

Сроки рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующего фонда структурного подразделения аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее 6 сентября за учебный год и летний оздоровительный период.

4.10. На основании показателей критериев эффективности работы, с учетом принципов (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, справедливость, прозрачность) определяется стоимость балла суммарно по всем показателям.

Стоимость 1 балла = (V стимулирующего фонда 100% -3% стимулирующего фонда директора – 10% стимулирующего фонда руководителя структурным подразделением - V средств за выслугу лет (13%) – V средств за сложность контингента, превышение, плановой наполняемости (доплаты фиксированной суммой)- V средств за создание условий для сохранения здоровья (доплаты фиксированной суммой) – V средств за инновационные технологии): max количество баллов по критериям всех сотрудников (листы оценивания). Стоимость балла утверждается протоколом комиссии и приказом директора.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора Учреждения в пределах средств стимулирующего фонда работников структурного подразделения.

Работникам, отработавшим неполный период выплаты

начисляются пропорционально отработанному времени.

4.11. Для установления доплаты за сложность контингента, превышение плановой наполняемости используются следующие показатели

- за детей имеющих разное заключение ПМПк в одной группе;
- за превышение количества детей с заключением ПМПк в одной группе
- за превышение количества детей раннего возраста в одной группе и др.)

4.12. Для установления доплаты за создание условий для сохранения здоровья

используются следующие показатели:

- Разработка и реализация оздоровительных программ дошкольного образовательного учреждения

4.13. Для работников структурного подразделения за счет экономии стимулирующего фонда могут устанавливаться доплаты или премии за интенсивность, и напряженность работы. Для установления доплаты используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, программ дошкольного структурного подразделения;

4.14. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, стимулирования качества труда педагогических работников, руководителей структурных подразделений, применяющих в процессе воспитания инновационные педагогические технологии и за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, может назначаться персональная выплата, за инновационные педагогические технологии, в размере до 10% должностного оклада работникам имеющим почетное звание СССР, почетное звание РФ, имеющим нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы.

Выплаты назначаются приказом директора Учреждения, при наличии экономистимулирующей части ФОТ.

4.15. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников структурного подразделения, экономия стимулирующего фонда, а также экономия по другим основаниям (наличие вакансий, оплата по больничным листам, оплата по среднему заработку и др.) направляется на выплаты премии по итогам работы по следующим основаниям:

- за эффективное освоение воспитанниками СП образовательной программы; степень внедрения, реализации и использование новых технологий и методик, в том числе экспериментальной деятельности;
- за качественное и своевременное обновление и сопровождение Интернет ресурсов (своевременное обновление сайта структурного подразделения, школы, администрирование АСУ РСО, наглядно - информационного материала;
- за эффективную организацию работы по созданию здорового микроклимата в коллективе, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;
- за обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления образовательным процессом;
- за степень удовлетворения высокой организацией детского питания в структурном подразделении;
- за качественную координацию работы с педагогами по повышению качества воспитания и обучения воспитанников; за эффективность воспитательной работы;
- за результативность образовательного процесса, его соответствие ФГОС ДО и социальному запросу родителей;
- за качественную организацию воспитательной работы; за качественную организацию и проведение мероприятий совместно с городскими учреждениями;
- за параметры результатов участия в соревнованиях, конкурсах (окружных, областных);
- за качественные результаты аналитической деятельности по всем направлениям работы СП;
- за обновление и развитие предметно-развивающей среды (организации безопасного, рационально-организованного, комфортного, уютного пространства) в помещениях и на участках структурного подразделения;

- за успешную работу структурного подразделения по реализации ее программы развития, плана работы по хозяйственно-финансовой деятельности;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности;
- за прочие заслуги.

4.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.17. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год), доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.18. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.19. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работников устанавливаются данным положением с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются Управляющим советом Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.20. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя (Приложение №1).

4.21. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённые на региональном уровне.

4.22. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.23. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного персонала Школы.

4.24. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательного персонала школы .

4.25. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, занятых на подвозе детей.

4.26. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) обслуживающего персонала.

5. Сроки установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

5.2. Назначение периодических стимулирующих выплат по критериям производится в соответствии со следующим регламентом:

5.2.1. Для установления стимулирующих выплат работники школы и структурных подразделений представляют материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением в комиссию по материальному стимулированию соответствующего СП.

5.2.2. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют информацию на согласование в Управляющий совет протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализа работников в соответствии с критериями 2 раза в год в январе и в сентябре за период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.08. соответственно.

5.3. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору

школы для принятия управленческого решения.

5.4. Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.

5.5. 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 августа и с 1 сентября до 31 декабря.

5.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

5.8.1. сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

5.8.2. сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента подачи представления.

5.8.3. сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фондаоплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является

заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

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 качества работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Источник данных (подтверждающие документы)	Самоанализ	Экспертная оценка
1.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): <i>Наличие динамики - 1 балл;</i> <i>Сохранение значения – 0,5 балла;</i> <i>Отсутствие-0баллов</i>	1	Выгрузка в АСУ РСО		
1. 2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: <i>Снижение(отсутствие)–1балл;</i> <i>Увеличение – 0 баллов</i>	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: <i>Выше среднего по уровню образования – 1 балл;</i> <i>Ниже среднего по уровню образования – 0 баллов.</i>	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): <i>Соответствие 76%-100% - 2 балла;</i> <i>Соответствие 50-75%-1балл;</i> <i>Соответствие менее до 50%-0баллов.</i>	2			

1.5.	Доля обучающихся, 4-8 классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнявших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практикоориентированные задания (номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО) Составляет 65-100%-2балл; Составляет 50-64% - 1,5 балла; Менее 50%-0баллов	2	Статистика ВПР, ФИС ОКО		
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»: Выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла Ниже значения «образовательного округа»-0баллов	2	Статистические данные по итогам ГИА		
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): 80-100% 2 балла; 75-79%-1 балл; Менее 75%- 0	2	Статистические данные по итогам ГИА		
1.8.	Доля выпускников 9 класса, набравших минимальное количество баллов ОГЭ при прохождении ГИА по предметам физика, химия, биология, необходимое для поступления в образовательные организации среднего образования, в общей численности выпускников 9 класса, прошедших ГИА по данным предметам. Отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов – 2 балла; Доля обучающихся, не набравших минимальное значение количество баллов соответствует региональному значению – 1 балл; Доля обучающихся, не набравших минимальное значение количество баллов ниже регионального значения или отсутствуют дети, сдающие данные предметы – 0 баллов.	2	Статистические данные по итогам ГИА		
1.9.	Доля выпускников 11 класса, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении ГИА по предметам профильная математика, физика, химия, биология, необходимое для поступления в	2	Статистические данные по итогам ГИА		

	<p>образовательные организации высшего и среднего образования, в общей численности выпускников 11 класса, прошедших ГИА по данным предметам.</p> <p>Отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов – 2 балла;</p> <p>Доля обучающихся, не набравших минимальное значение количество баллов соответствует региональному значению – 1 балл;</p> <p>Доля обучающихся, не набравших минимальное значение количество баллов ниже регионального значения или отсутствуют дети, сдающие данные предметы – 0 баллов.</p>				
1.10.	<p>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:</p> <p>Составляет 100%-2 балла; Менее 100%-0 баллов</p>	2	Статистические данные по итогам ГИА		
1.11.	<p>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, награжденных медалью, обучавшихся у учителя:</p> <p>Не менее 70 баллов – 2 балла; Менее 70 баллов – 0 баллов</p>	2	Статистические данные по итогам ГИА		
1.12.	<p>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»:</p> <p>выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла; на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; ниже уровня «образовательного округа» - 0 баллов.</p>	2	Статистические данные по итогам ГИА		
1.13.	<p>Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов:</p> <p>Снижение или отсутствие – 1 балл; Увеличение – 0 баллов</p>	1	Статистические данные на конец периода		
1.14.	<p>Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного</p>	1	Наличие		

	руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (<i>при условии постоянной посещаемости в течение учебного года</i>), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: Составляет 100% - 1 балл				
1.15	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 , деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: 80-100% - 2 б 50-79% – 1,5 б Менее 50% - 1 б	2	Результаты участия (дипломы, сертификаты участия)		
1.16	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в конкурсах, соревнованиях естественнонаучной, технической направленности (победы, призовые места): На уровне района – 1 балл; На уровне округа - 1,5 балла; На уровне региона, РФ – 2 балла	2			
1.17	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 50-90% - 1 балл 91-100% - 2 балла	2			
1.18	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений: Отсутствие – 1 балл;	1			

	<i>Наличие–минус1балл</i>				
		ИТОГО	30		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием: на муниципальном уровне-0,5балла; на уровне образовательного округа-1балл; на уровне области- 1,5 балла; на всероссийском или международном уровнях-2балла	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): на муниципальном уровне-0,5балла; на уровне образовательного округа-1балл; на уровне области – 1,5 балла; на всероссийском или международном уровнях-2балла	2			
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников: на уровне декомпозированного учителя показателя–0,5балла выше декомпозированного учителя показателя–1балл	1			
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам): на уровне ОО – 1 балл; на уровне образовательного округа – 2 балл; на уровне области: - 3 балла	3			

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: на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1 балл	1			
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, принимающие участие в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессионалы» в категории «Юниор»: Наличие участников – 1 б Наличие призеров и победителей – 2 б	2			
2.7.	Результативность участия педагогических работников в тематических секциях научно-практических конференций, посвященных профессиональной ориентации Участие на уровне муниципалитета – 0,5 б Участие на уровне округа – 1 б Участие на уровне региона и выше – 2 б	2	Грамоты, дипломы, сертификаты, сборники тезисов и др.		
2.8.	Доля обучающихся 2-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителями, принявших участие в мероприятиях по ознакомлению с востребованными, перспективными, массовыми профессиями в экономике региона (экскурсии на предприятия, в ОО Высшего образования и ОО СПО, фестивали, лекции, видео-конференции, онлайн – уроки «Проектория», «Урок цифры», «Билет в будущее» по итогам года, в общей численности 2-11 классов До 59% - 1 б Более 60% - 2 б	2	Наименование мероприятия с датой посещения и % охвата детей, дипломы, сертификаты		
	ИТОГО	15			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				

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: <i>выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</i> -1 балл	1			
3.2.	Использование учителями 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: 100%-1 балл	1			
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора): <i>Менее 10%-0 баллов;</i> <i>Более 10%-1 балл.</i>	1	Наличие аналитической справки учителя		
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 <i>Наличие – 1 балл;</i> <i>Отсутствие – 0 баллов</i>	1			
	ИТОГО:	4			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных самим ОО, иными ОО:	3			

	<i>на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне образовательного округа: - 2 балла; на уровне области: 3 балла</i>				
4.2.	Награды разного уровня (учитывается самый высокий) Образовательный округ – 2 балла; региональный – 3 балла	3			
4. 3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства: 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.	3			
4. 4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном са йте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации: Наличие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов	1			
4. 5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания: На уровне установленного количества часов: 0,5 балла; Сверх установленного количества часов – 1 балл	1			
4. 6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий; на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне образовательного округа: - 2 балла; на уровне области: 3 балла	3			
	ИТОГО	14 б			

5. Обеспечение формирования навыков 30 ЖИБ безопасности и детей

5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса: 90-100% - 2 балла 50 - 90% - 1 балл	2			
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса: Отсутствие – 1 балл	1			
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов Положительная динамика – 1 балл	1			
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся Отсутствие – 1 балл	1			
	ИТОГО:	5 б			
	ВСЕГО:	68			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность качества работы (эффективность труда) 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
I. Критерии эффективности труда, позволяющие оценить <i>результативность и качество работы</i>					
1.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
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 – 0,5 балла;</i> <i>во втором (очном) этапе – 1 балл;</i> <i>победа во втором (очном) этапе – 1,5 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.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: Применение – 0,5 балла			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 – 0,5 балла			0,5	
				1	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
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: На уровне округа -1 балл; На уровне региона, РФ- 2 балла			2	
3.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: Победитель, призёр, лауреат, дипломант муниципального уровня – 1 балл; Победитель, призёр, лауреат, дипломант окружной уровня – 1,5 балла; Победитель, призёр, лауреат, дипломант регионального уровня – 2 балла; Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – муниципального уровня – 0,5 балла; Обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – окружной, региональный уровень – 1 балл.			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) – 0,5 балла				
3.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО – 0,25 балла; Муниципалитета – 0,5 балла; Образовательного округа – 1 балл; Региона – 1,5 балла; РФ, международного – 2 балла			2	
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне образовательного округа: - 1 балл; на уровне области: 1,5 балла	Уровень _____ — Результат _____ — Год, месяц _____ (Приложить копии дипломов, грамот)		1,5	
3.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне образовательного округа: - 1 балл; на уровне области: 1,5 балла			1,5	
3.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов – 0,5 балла			0,5	
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 0,5 балла			0,5	
				10,5	
II. Критерии эффективности труда, позволяющие оценить интенсивность и напряженность работы					
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
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) стабильно низкий – 1,5 балла;	20__г-_____пропущено дней по болезни в среднем на 1 ребенка; 20__г-_____пропущено дней по болезни в среднем на 1 ребенка		1,5	

	<i>снижение на 1% - 0,5 балл; снижение на 2%- 1 балл; снижение на 3% и выше – 1,5 балла</i>				
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 (https://www.gto.ru): <i>5%-10% - 0,5 балла; 11%-19% - 1 балл; свыше 20%- 1,5 балла</i>			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 : <i>1% - 0,5 балла; 2% - 1 балл 3% и выше- 1,5 балла</i>	Доля _____%		1,5	
4.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - <i>1 балл</i>			1	
4.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников – <i>1 балл</i>			1	
4.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: <i>1 балл</i>			1	
4.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – <i>1 балл</i>			1	
				8,5	
5. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
5	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
5.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: <i>частично соответствует – 0,5 балла;</i>			1,5	

	<p>соответствует – 1 балл; осуществляется творческий (авторский) подход - 1,5 балла 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) 75%-79% - 0,5 балла; 80%-89% - 1 балл; 90% и более – 1,5 балла</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>			1	
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>			1	
5.4	<p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл</p>			1	
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>			1	
5.6	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат:</p>	20___г - ___дето-дней в среднем на 1 ребенка;		1	

	полгода, год, от списочного состава группы): <i>до 70% - 0,5 балла</i> <i>выше 70%- 1 балл</i>	20__г - ____дето-дней в среднем на 1 ребенка			
				6,5	
Итого баллов:				32	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность качества работы (эффективность труда) педагога-психолога ДОУ, школы

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка педагога	Оценка эксперта
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	 0,5 1 1,5		
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга выявления суицидального и деструктивного поведения обучающихся, а также составление адресной психологической поддержки: - отсутствие системы мониторинга - наличие системы мониторинга, План работы с детьми «группы риска»; - наличие внутренней системы мониторинга, реализация Плана работы с детьми «группы риска», введение адресной поддержки детей, имеющих склонности суицидального поведения;	 0 1 2		
1.3.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - <i>Наличие Программы, Плана мероприятий</i> - <i>Наличие Программы, Плана мероприятий с отчетом результативности за отчетный год, с прикреплением ссылок на мероприятия)</i>	 0,5 2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка педагога	Оценка эксперта
1.4.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования).</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся.</p> <p>Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>		
1.5.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка педагога	Оценка эксперта
	школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 0,5 71-85% - 1 свыше 85% - 1,5		
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	<i>Муниципальный уровень, Участник – 0,5 б Призер – 1 б</i> <i>Окружной уровень, Участник – 1,5 б Призер, победитель – 2 б</i> <i>Областной уровень Участие -2,5 б</i>		
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 б Окружной уровень – 1 б Областной уровень – 1,5 б		
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б 61-85% - 1 б свыше 85% - 1,5 б		
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б 61-85% - 1 б свыше 85% - 2 б		
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 б 61-85% - 1 б свыше 85% - 2 б		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка педагога	Оценка эксперта
		ИТОГО: 18 б		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Муниципальный уровень – 0,5 б Окружной уровень – 1 б Областной уровень – 2 б		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да – 2 б Нет – 0 б		
		ИТОГО: 4 б		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 б Окружной уровень – 1 б Областной уровень – 1,5 б		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастер-ства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 б Окружной уровень – 1 б Областной уровень – 1,5 б		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении	Муниципальный		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка педагога	Оценка эксперта
	педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	уровень – 0,5 б Окружной уровень – 1 б Областной уровень – 1,5 б		
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической, коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 б Окружной уровень – 1 б Областной уровень – 1,5 б		
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	учебно-методические материалы – 1 б методические рекомендации – 1,5 б методическое пособие - 2 б		
3.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие справки – 1 б		
		ИТОГО: 9б		
	ВСЕГО:	31 Балл		

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

№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
1.	Результативность работы за интенсивность и напряженность				
	За сложность контингента дошкольников				
1.1.	Наличие детей с отклонениями в развитии			1	
1.2.	Наличие в группе детей разного возраста Указать возраст детей			1	
	Итого:			2	
2.	За обеспечение высокой посещаемости детей				
2.1	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка за календарный год: показатель 50-69 % -1 балл; показатель свыше 70 % - 2 балла. Норма -165 дето-дней; задача -147 дето-дней.	202_г - ____дето-дней в среднем на 1 ребенка; 202_г - ____дето-дней в среднем на 1 ребенка		2	
2.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей за календарный год: снижение – 2 балла; стабильно низкий -1 балл; превышение уровня заболеваемости -0 баллов.	202_г- ____пропущено дней по болезни в среднем на 1 ребенка; 202_г-		2	

		_____ пропущено дней по болезни в среднем на 1 ребенка			
2.3.	Снижение (отсутствие) пропусков детьми без уважительных причин отсутствие-2 балла; снижение-1 балл; превышение пропусков-0 баллов.			2	
Итого:				6	
3.	Результативность и качество работы За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей				
3.1.	Оформление групповой комнаты (в т.ч. изготовление наглядного материала, соблюдение санитарных норм и требований безопасности) 1-2 балла			1	
3.2.	Уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)- 0,5-1 балл.			1	
3.3	Отсутствие замечаний и предписаний по санитарному состоянию закрепленных помещений – 1 балл.			1	
3.4	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами- 2 балла.			2	
3.5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса -1 балл.			1	
3.6.	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды – 0,5-1 балл.			1	
3.7.	Помощь и активное участие в мероприятиях (конкурсы, развлечения, праздники)- 1- 2 балла.			2	

3.8.	Отсутствие травматизма среди воспитанников – 1 балл, наличие – «-1» балл.			1	
	Итого:			10	
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства				
4.1.	На муниципальном уровне: участие – 1 балл, призовое место – 2 балла; На уровне образовательного округа: участие – 2,5 балла, призовое место – 3 балла Результаты действительны в течение трёх лет Приложение: копия диплома			3	
	Итого:			3	
Итого баллов:				21	

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

№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
4.	За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей				
4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): уменьшение – 2 балла; стабильность- 1 балл; увеличение – 0 баллов.			2	
4.2.	Уровень исполнительской дисциплины (отчетная документация)- 1 балл.			1	
4.3	Отсутствие замечаний и предписаний по санитарному состоянию закрепленных помещений – 1 балл.			1	
4.4	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами - 2 балла.			2	
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса -1 балл.			1	
.	Итого баллов:			7	

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

№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
1.	За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей				
1.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности – 1 балл.			1	
1.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания – 1 балл.			1	
1.3	Отсутствие замечаний по соблюдению противопожарной безопасности – 2 балла.			2	
1.4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических правил – 2 балла.			2	
1.5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): уменьшение – 2 балла; стабильность- 1 балл; увеличение – 0 баллов.			2	
1.6	Отсутствие замечаний и предписаний по санитарному состоянию закрепленных помещений – 2 балла.			2	
1.7	Отсутствие замечаний по сдаче отчетной документации по вверенному направлению деятельности – 1 балл.			1	

1.8.	Проявление инициативы и творчества в хозяйственной деятельности ОУ – 1-2 балла.			2	
1.9	Состояние благоустройства территории – 1-2 балла.			2	
	Итого баллов:			15	

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

№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
1.	За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей				
1.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности			1	
1.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил электробезопасности			1	
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса			1	
1.4.	Отсутствие замечаний по заполнению Журнала дежурства сторожей и журнала антитеррористической защищенности			1	
1.5.	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)			1	
Итого баллов:				5	

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

№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
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания со стороны воспитателей и родителей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл			1	
2	Отсутствие замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, техники безопасности при работе с электроприборами – 1 балл.			1	
3	Отсутствие замечаний по соблюдению правил противопожарной защиты– 1 балл			1	
4	Отсутствие замечаний по приему полученных продуктов питания в соответствии с меню-раскладкой, утвержденным руководителем учреждения – 1 балл			1	
5	Отсутствие замечаний по соблюдению режима питания детей (соблюдению графика выдачи пищи) – 1 балл.			1	
6	Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора в нарушении санитарно-гигиенических норм (в рамках функциональных обязанностей) – 1 балл.			1	
7	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии – 1- 2 балла.			2	

8	Содержание помещения кухни в соответствии требованиям СанПиН – 1- 2 балла.			2	
9	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических норм в процессе приготовления пищи – 1 балл.			1	
Итого баллов:				11	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность качества работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Критерии оценки и показатели эффективности	самооценка	максимальный коэффициент показателя	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Организация работы в соответствии с должностными обязанностями			
1	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, правил пожарной электробезопасности		1	
2	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной систем, электрооборудования и обеспечение бесперебойной работы вышеназванных систем		1	
3	Отсутствие замечаний при проведении текущих ремонтных работ разного профиля		1	
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		1	
	Итого баллов:		4	

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	самооценка	максимальный коэффициент показателя	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
Организация делопроизводства в организации				
1	Отсутствие замечаний по приему и сопровождению поступающей корреспонденции, в том числе по электронной почте		1	
2	Отсутствие замечаний по подготовке приказов, распоряжений, сбору и обработке информации		1	
3	Отсутствие замечаний по работе в электронных информационных системах		1	
4	Отсутствие замечаний по заполнению базы данных по реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»		1	
5	Отсутствие замечаний по заполнению базы данных по электронным мониторингам		1	
6	Уровень владения информационно-коммуникационными технологиями		1	
7	Отсутствие замечаний по соблюдению правил по охране труда и противопожарной безопасности		0,5	
Итого баллов:			6,5	

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

№п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	самооценка	максимальный коэффициент показателя	оценка экспертной группы ОУ
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			1	
	-не изменилась			0,5	
	-возросла			1	
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах в зависимости от уровня: районный - 1 окружной - 2 региональный - 3			3	
3	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:			1	
	-не изменилось			0,5	
	-возросло			1	
4	Оформление тематических выставок (в зависимости от количества)			3	
5	Использование ИКТ в работе (степень использования)			3	
6	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			1	
	-не изменилось			0,5	
	-возросло			1	
7	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности			1	
8	Наличие банка данных недостающей в			0,5	

	библиотечном фонде учебной литературы				
9	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			1	
	-не изменилось			0,5	
	-возросло			1	
10	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания			1	
11	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда			1	
Итого:				16,5	

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

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Мах коэффициент показателя (в баллах)	Рекомендации по оценке показателей	Самоанализ	Баллы комиссии
1. Организация деятельности по закупкам (баллов)						
1	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана-графика закупок	ЕИС	3	НЕТ - 0 ДА - 3		
	Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	Реестр контрактов	3	НЕТ - 0 ДА - 3		
	Ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними.	Реестр контрактов	3	НЕТ - 0 ДА - 3		
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		1	НЕТ - 0 ДА - 1		
2. Повышение уровня квалификации (3 баллов)						
2	Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с профилем (очные и дистанционные формы) в данный период времени	Аналитическая справка, копии свидетельств, удостоверений, справок	1	НЕТ - 0 ДА - 1		
ИТОГО:			11			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность качества работы (эффективность труда) начальника финансово-экономического отдела

№	Критерии оценки и показатели эффективности	самооценка	максимальный коэффициент показателя	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Отсутствие кредиторской задолженности, соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода		1	
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		1	
3	Отсутствие замечаний за несвоевременное начисление заработной платы		1	
4	Отсутствие замечаний на правильность ведения договорной и отчётной документации		1	
5	Отсутствие замечаний к составлению проекта финансово-хозяйственного плана учреждения на очередной год		1	
6	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды		2	
7	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности		1	
8	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации		1	
9	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников учреждения по вверенному		1	

	направлению деятельности			
10	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)		1	
11	Обеспечение в помещении бухгалтерии правил хранения документов по вверенному направлению деятельности		3	
12	Отсутствие замечаний по соблюдению противопожарных и санитарных норм в помещении бухгалтерии		1	
13	Проявление инициативы по оптимизации финансово-хозяйственной деятельности		3	
	Итого баллов:		18	