

**«ПРИНЯТО»**

Общим собранием работников  
ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг

---

Протокол № 2 от «29» сентября 2021г.

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель Управляющего совета  
ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг  
\_\_\_\_\_ Л.Е. Денисова

Протокол № 1 от «29» сентября 2021г.

**« УТВЕРЖДЕНО»**

Директор  
ГБОУ ООШ с. Яблоновый Овраг  
\_\_\_\_\_ О. А. Беляева

Приказ № 26/1-од от « 29 » сентября 2021г

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель Профсоюзного комитета  
(представительного органа работников) ГБОУ  
ООШ с. Яблоновый Овраг

Протокол № 4 от 29.09.2021 г.

\_\_\_\_\_ Л.Р. Красавина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующих выплат**  
**работникам**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Яблонный Овраг муниципального района Волжский Самарской области (далее – Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

**Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

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

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

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

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

1.7. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

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

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

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

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

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

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

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

1.12.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность работы является служебная записка заместителя директора Учреждения и заведующего Структурным подразделением с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые ему необходимо назначить стимулирующие выплаты.

1.12.4 Премии могут назначаться

- за интенсивность и напряженность работы;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- за выполнение особо важной, особо срочной работы по приоритетным для образовательной организации направлениям;
- за высокие результаты государственной итоговой аттестации;
- за высокие результаты образовательно-воспитательной деятельности;
- за участие в подготовке к новому учебному году;
- в связи с профессиональным праздником (День учителя, День дошкольного работника);
- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет)

1.13. Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

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

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

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

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

## 2. Стимулирующие выплаты работникам Школы.

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

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

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 22 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 50 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 5 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 10 % от стимулирующего фонда.

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

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

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

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

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

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается педагогическим работникам один раз в год (в январе), непедагогическим работникам два раза в год (в сентябре и январе) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

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

B – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается педагогическим работникам один раз в год (в сентябре), не педагогическим работникам два раза в год (в сентябре и январе) на основании приказа директора для каждой категории работников.

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

$$V = D / G$$

где:

В – стоимость одного балла;

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

Г – общее количество баллов отдельной категории работников.

### **3. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения детского сада.**

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

#### **3.2. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения детского сада за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы**

3.2.1 Работникам Структурного подразделения детского сада могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения детского сада могут носить периодический или разовый характер.

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

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

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

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

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

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

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурного подразделения (включая заведующего Структурным подразделением), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

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

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения детского сада за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается педагогическим работникам один раз в год (в сентябре), не педагогическим работникам два раза в год (в сентябре и январе) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

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

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

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается педагогическим работникам один раз в год (в сентябре), не педагогическим работникам два раза в год (в сентябре и в январе), на основании приказа директора для каждого направления из перечня стимулирующих выплат.

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

$$B = D / G$$

где:

В – стоимость одного балла;

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

Г – общее количество баллов по отдельному направлению.

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

### **3.3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет**

3.3.1. Работникам Структурного подразделения детского сада назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

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

3.3.4. Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

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

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

3.3.5. Ежемесячная надбавка работникам Структурного подразделения детского сада за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

### **3.4. Стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:**

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

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

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

3.4.3 Размер стимулирующих выплат заведующему Структурным подразделением определяется по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Структурным подразделением за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

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

B – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается педагогическим работникам один раз в год (в январе) непедagogическим работникам два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$B = D / G$$

где:

B – стоимость одного балла;

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

G – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы заведующего Структурным подразделением.

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

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения педагогическим работникам один раз в год в (январе) на период с 01 января текущего года по 31 декабря последующего года, непедagogическим работникам два раза в год: в январе - на период с 01 января текущего года по 31 августа текущего года и в сентябре - на период с 01 сентября текущего года по 31 декабря текущего года.

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

4.3. Все педагогические работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих

оценить результативность и качество работы, один раз в год, не позднее 10 сентября, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Все не педагогические работники, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, два раза в год, не позднее 11 января и 10 сентября, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

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

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

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

4.5. Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 15 января и 15 сентября предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа всех работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

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

4.6. Не позднее 15 сентября директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда педагогических работников в соответствии с критериями эффективности труда.

Не позднее 15 января, 15 сентября директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда не педагогических работников.

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

4.8. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения один раз в год издает приказ о назначении педагогическим работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы не позднее 25 сентября.

Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения два раза в год издает приказ о назначении непедагогическим работникам стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы не позднее 25 января и 25 сентября.

## **5. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2022 года.

6.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

6.3. По всем остальным вопросам по оплате труда работников Учреждения, не урегулированных настоящим Положением, руководитель Учреждения и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

**КРИТЕРИИ,**  
**позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность**  
**труда) работников Школы**  
**КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:**

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов
1	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие – 1 балл	1 балл
1.2.	Доля обучающихся, которые по 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» На уровне округа - 1 балл; Выше - 2 балла;	2 балла
1.3.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) Соответствие – 1 балл	1 балл
*1.6.	Наличие выпускников, которые на ОГЭ получили максимальный балл (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), (без учета сентябрьских сроков ГИА) За каждого выпускника – 1 балл (баллы суммируются)	1 балл
1.7.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов Снижение или отсутствие – 1 балл	1 балл
*1.8.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1 балл
*1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	1 балл
1.10.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) Отсутствие -1 балл	1 балл
1.11.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем в проекты волонтерского	2 балла

	движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, волонтерское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя 20-49% - 1 балл От 50 и более- 2 балла	
1.12.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) Участие – 1 балл, Победы, призовые места – 2 балла.	2 балла
*1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия патриотического и/или экологического направлений различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Более 70-100% -1 балл	1 балл
1.14.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО Более 70-100% -1 балл	1 балл
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл
<b>ИТОГО</b>		<b>19 баллов</b>
<b>2</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием(в зависимости от уровня) Призер, лауреат – 1 балл Победитель – 2 балла Баллы могут суммироваться	2 балла
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) Призер, лауреат – 1 балл Победитель – 2 балла Баллы могут суммироваться	2 балла
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 80% и более – 1 балл	1 балл
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или	4 балла

	<p>призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)  Призер, лауреат на уровне округа– 1 балл  Победитель на уровне округа– 2 балла  Призер на уровне региона– 3 балл  Победитель на уровне региона– 4 балла  Баллы могут суммироваться при наличии нескольких участников</p>	
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 Наличие – 1 балл	1 балл
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Наличие 0,5 балла	0,5 балла
2.7.	Наличие победителей и призёров и участников очных мероприятий среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» Наличие учащихся в округе -2 балл. Наличие учащихся в области -3 балла. Наличие победителей и призёров, лауреатов -5 баллов.	5 баллов
2.8.	Наличие учащихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя Наличие – 1 балл	1 балл
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО 10-50% - 1 балл 50-100% - 2 балла	2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>18, 5 баллов</b>
<b>3</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	1 балл
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с	1 балл

	учётom КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	
*3.3.	Доля обучающихся, достигших уровня сформированности по Функциональной грамотности по результатам мониторинга. 1-2 уровень 100% - 1 балл 3-4 уровень 40% - 2 балла	2 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>4 балла</b>
<b>4</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) Муниципальный уровень -1 балл Окружной уровень – 1 балл	1 балл
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня) Окружной уровень -1 балл Региональный уровень – 1 балл	1 балл
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта Муниципальный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Всероссийский уровень -4 балла	4 балла
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 2 балла Областной уровень – 3 балла Всероссийский уровень -4 балла	4 балла
<b>ИТОГО</b>		<b>10 баллов</b>
<b>5</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 80-90% - 1 балл 91% и выше -2 балла	2 балла
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл
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 Сохранение – 1 балл	2 балла

	Увеличение – 2 балла	
*5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения	1 балл
*5.5.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл
<b>ИТОГО</b>		<b>7 баллов</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>65,5 балла</b>	

**Критерии качества и результативности труда непедагогических работников:****Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	15
2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	15
3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	10
4. Отсутствие задолженности по родительской плате.	15
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>55</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы бухгалтера:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	10
2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	10
3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации бухгалтерского учета и отчетности (в рамках функциональных обязанностей)	10
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>30</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы специалиста по закупкам:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов	10
2. Качественное и своевременное ведение документации.	10
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	10
2. Обеспечение норм СанПиН, отсутствие замечаний по качеству выполненных работ, за создание условий способствующих сохранению здоровья обучающихся	15
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>25</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы сторожа:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	10
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>10</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы секретаря:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1 Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	20
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы библиотекаря:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	8
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>8</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством:**

<b>Критерии оценки</b>	<b>Кол – во баллов</b>
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	20
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>20</b>

**КРИТЕРИИ,**  
**позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность**  
**труда) работников структурного подразделения «Детский сад «Солнышко»»**

**КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Максимальное кол-во баллов
<b>1</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 2б - соответствует – 3б - осуществляется творческий (авторский) подход /обеспечение качественного состояния закрепленной территории (участка, огорода) - +1	4
1.2	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (начало года; конец года)	3
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: - замечания отсутствуют – 1б; - наличие замечаний – (-2б);	1 -2
1.4	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), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1б	1
1.5	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): - 100% посещаемость – 5б; - 80% посещаемость – 3б; - 70% посещаемость – 2б .	5
1.6	Оценка качества образовательной деятельности на основании карты анализа занятия Высокий уровень 55 – 69 баллов – 3б; Средний уровень 43 – 54 балла – 2б; Низкий уровень 23 – 42 балла – 1б; Проведение <b>открытых</b> занятий и др. мероприятий в ДОО – 1б.	4
1.7	Оценка качества проведения досуговой деятельности детей и утренников Высокий уровень 55-69 баллов – 3б; Средний уровень 43-54 балла – 2б; Низкий уровень 23-42 балла – 1б;	3

1.8	<p>Организация совместных мероприятий с социальными партнёрами (Указать название мероприятия, название социального партнёра, дату проведения)</p> <p>работа не проводится -0;  однообразные виды работы -1б;  2 мероприятия и более – 2б;  Использование внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.).  Посещение с детьми 3 раза – 1 б., более 3-х раз – 2 б.) (План, справка)</p>	4
1.9	<p>Внедрение нетрадиционных форм работы с родителями (организация различных форм работы с родителями, участие в подготовке и проведение общих родительских собраний, конференций, семинаров, праздников, досугов, развлечений и др.). (Указать название мероприятия, дату проведения)</p> <p>0 – работа не проводится;  1 – однообразные виды работы;  2 – 2 мероприятия;  3 – 3 и более мероприятий</p>	3
ИТОГО		28
<b>2</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (баллы могут суммироваться)</p> <p>- всероссийский, областной уровень (победитель) – 3б;  - всероссийский, областной уровень (лауреат, призер) – 2б;  - всероссийский, областной уровень (участник) – 1б;  - территориальный, муниципальный уровень (победитель) – 2б;  - территориальный, мун. уровень (призер, лауреат) – 1,5б;  - территориальный, муниципальный уровень (участник) – 1б;  - на уровне ДОО (победитель) – 1б;  - на уровне ДОО (участник) – 0,5б;</p>	6
2.2	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>на первом (отборочном) этапе – 1б;  во втором (очном) этапе – 2б;  победа во втором (очном) этапе – 3б;</p>	3
2.3	<p>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) (баллы могут суммироваться)</p> <p>- всероссийский, областной уровень (победитель)-3б  - всероссийский, областной уровень (лауреат, призер) -2б  - всероссийский, областной уровень (участник) -1б  - территориальный, муниципальный уровень (победитель) -2б  - территориальный, мун. уровень (призер, лауреат) - 1,5б  - территориальный, муниципальный уровень (участник) – 1б  - на уровне ДОО (победитель) - 1б  - на уровне ДОО (участник) - 0,5б</p>	6
ИТОГО		15

<b>3</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений - 1б - ведение собственного сайта – 2б - работа в других мессенджерах - 1б	4
3.3	Ответственный за работу в программе –3 поддержка информации в актуальном состоянии официального сайта ДОО 1 электронные мониторинги 1	5
<b>ИТОГО</b>		<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства - всероссийский, областной уровень (победитель) -3б - всероссийский, областной уровень (лауреат, призер) -2б - всероссийский, областной уровень (участник) -1б - территориальный, муниципальный уровень (победитель) -2б - территориальный, мун. уровень (призер, лауреат) -1,5б - территориальный, муниципальный уровень (участник) – 1б - на уровне ДОО (победитель) -1б - на уровне ДОО (участник) – 0,5б	6
4.2	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента	1
4.3	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - муниципалитета, образовательного округа, (1раз – 1б.; 2 раза и более – 2б.) - регион, РФ, международного (1раз – 1б.; 2 раза и более – 3б.)	5
4.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий - на уровне ДОО -1б; - муниципальный уровень, уровень образовательного округа – 2б; - региональный уровень, РФ, международный уровень – 3б;	6
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий - на уровне ДОО – 1б; - муниципальный уровень, уровень образовательного округа – 2б; - региональный уровень, РФ, международный уровень – 3б;	6
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
4.7	Профессиональная активность (руководство методическим объединением/творческой группой, участие в фестивалях, акциях и	1

	т.д.) – 16	
<b>ИТОГО</b>		<b>26</b>
<b>5</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) - заболеваемость в дошкольных группах до 6% - заболеваемость в группе раннего возраста до 8%	2 3
5.2	- Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО) - 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	3
5.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса - отсутствие травм - наличие травматизма	1 -2
5.4	- Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников - Отсутствие нарушений  - Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований - Отсутствие нарушений  - Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса - Отсутствие нарушений	1 (-2)  1 (-2)  1 (-2)
<b>ИТОГО</b>		<b>10</b>
<b>Итого максимальное количество баллов:</b>		<b>89</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением:**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	<b>8</b>
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса – 2 балла	2
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	<b>6</b>
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2
2.3	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы образовательного учреждения: от 70% до 75% - 1 балл. 75% и более – 2 балла	2
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>10</b>
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного	1

	образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балла	
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательных программ дошкольного образования, – 1 балла	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.7	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопеда, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережениеи безопасностьучастников образовательного процесса</b>	<b>5</b>
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение и ли стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования , во время образовательно-воспитательного процесса– 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	<b>5</b>

5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа – 0,5баллов; 40 % и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	1
<b>ВСЕГО</b>		<b>34</b>

**Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» ГБОУ ООШ с. Яблониный Овраг, осуществляющих присмотр и уход за воспитанниками**

**Критерии оценки эффективности (качества) работы помощника воспитателя**

Критерии оценки	Кол – во баллов
<b>1. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b>	
100 % посещаемость	3
80 % посещаемость	2
70 % посещаемость	1
<b>2. Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии, дети раннего, разного возраста)</b>	
наличие в общеразвивающей группе детей с ОВЗ	2
дети раннего возраста	2
дети разного возраста	1
<b>3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</b>	
0 - 5%	1
5,1 - 10%	2
<b>4. Участие работника в создании условий для организованной образовательной деятельности</b>	
участие в утренниках	3
оформление помещений и участков, изготовление атрибутов	2
<b>5. Отсутствие обоснованных обращений родителей и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций</b>	4
<b>6. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</b>	4
<b>7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</b>	3,04
<b>Итого максимальное количество баллов:</b>	<b>19,04</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы медицинской сестры**

Критерии оценки	Кол – во баллов
<b>1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</b>	
отмечается снижение заболеваемости	5
отмечается стабильно низкий уровень заболеваемости	4
<b>2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	4
<b>3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (отсутствие травматизма)</b>	4
<b>4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</b>	4
<b>5. Контроль за качеством продуктов при их поступлении, хранении и реализации (своевременное выявление некачественных продуктов, работа по их замене)</b>	4

6. Качественное и своевременное ведение документации.	4
7. Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	4
8. Ежедневное составление меню	11,95
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>40,95</b>

#### Критерии оценки эффективности (качества) работы бухгалтера

Критерии оценки	Кол – во баллов
1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10
2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	10
3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	10
4. Ведение автоматизированной системы управления региональной системы образования (АСУ РСО) по Е-услугам (комплектование	10
5.Отсутствие задолженности по родительской плате	11,1
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>51,1</b>

#### Критерии оценки эффективности (качества) работы кладовщика

Критерии оценки	Кол – во баллов
1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	2
3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2
4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	5,42
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>9,42</b>

#### Критерии оценки эффективности (качества) работы повара

Критерии оценки	Кол – во баллов
1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5
2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части соблюдения санитарно-гигиенических норм на пищеблоке	4,28
3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	5
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>14,28</b>

### Критерии оценки эффективности (качества) работы кухонного рабочего

Критерии оценки	Кол – во баллов
1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5
2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части соблюдения санитарно-гигиенических норм на пищеблоке	5
3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	6,57
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>16,57</b>

### Критерии оценки эффективности (качества) работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии оценки	Кол – во баллов
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	10
2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по качеству выполненных работ	9
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>19</b>

### Критерии оценки эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений

Критерии оценки	Кол – во баллов
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	8
2. Обеспечение норм СанПиН, отсутствие замечаний по качеству выполненных работ, за создание условий способствующих сохранению здоровья воспитанников	8,57
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>16,57</b>

### Критерии оценки эффективности (качества) работы дворника

Критерии оценки	Кол – во баллов
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	8
2. Качественное содержание территории и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	8,19
<b>Итого максимальное количество баллов</b>	<b>16,19</b>