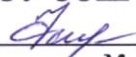
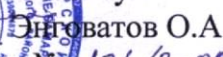



Согласовано:  
Председатель Управляющего совета  
ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук  
 Т.А.Фадеева  
Протокол № 40  
« 20 » сентября 2021 года

Утверждаю  
Директор ГБОУ СОШ № 1  
п.г.т. Безенчук  
 Зинговатов О.А.  
приказ № 101/2-08  
от « 22 » сентября 2021 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующего фонда  
оплаты труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы № 1  
п.г.т. Безенчук муниципального района Безенчукский  
Самарской области

Принято Общим собранием  
работников ГБОУ СОШ № 1  
п.г.т. Безенчук  
Протокол № 35  
« 21 » сентября 2021 г.

Безенчук 2021

## **I Общие положения:**

1.1 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников и определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда и условия выплаты надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 п.г.т. Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области, за результативность и качество их работы на основании:

постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

постановления Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления

Правительства Самарской области»;

постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в

отдельные постановления Правительства Самарской области»;

постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021г. №629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от

19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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»;

распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 г. № 63-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»;

положения об оплате 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, утверждённого Правительством Самарской области 29.10.2008 г. №431;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 13.02.2015 №50-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од « Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 № 314-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дополнительного образования детей»;

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №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»

- 1.2 Оплата труда работников ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук устанавливается на основании отраслевой системы оплаты труда, действующей в данное время.
- 1.3 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения и распространяется на

- педагогических работников учреждения, административно-управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.
- 1.4 Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.
  - 1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.
  - 1.6 Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за полугодие и за год.
  - 1.7 Размер стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук назначаются учредителем на основании представленного Портфолио.
  - 1.8 Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании приказа министерства образования и науки Самарской области 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» и приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» по результатам работы за полугодие и за год.
  - 1.9 Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений назначаются директором ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук на основании представленных Портфолио (Приложение 1, Приложение 2).
  - 1.10 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук изложен в Разделе 1 настоящего Положения.
  - 1.11 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Березка» изложен в Разделе 2 настоящего Положения.
  - 1.12 Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «центр детского творчества Камертон» изложен в Разделе 3 настоящего Положения.
  - 1.13 Настоящее Положение разрабатывается учреждением, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

## **2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников**

- 2.1 На выплату надбавок, доплат, премий, иных выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников направляются средства, предусмотренные стимулирующей частью фонда оплаты труда (далее- СЧФОТ).
- 2.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) работников являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во время иных видов деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога, работника СП«детский сад Березка»;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3 Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка (кроме премии и материальной помощи).

2.4 Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику индивидуально на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утвержденными директором ОУ критериями.

2.5. Материалы предоставляются председателю экспертной комиссии до 25 августа по форме, утвержденной приказом директора ОУ (1 раз в год).

2.6 Эффективность и результативность работы педагогов определяется по соответствию материалов самоанализа деятельности критериям эффективности труда. (Приложение 1 - 3)

2.7 Эффективность и результативность работы административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников учреждения определяется в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и по форме утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения.

2.8 Стоимость одного балла и размер стимулирующих выплат каждому работнику устанавливается на учебный год экспертной комиссией школы и структурных подразделений и утверждается директором ОУ.

2.9 Стоимость одного балла по каждому направлению определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на максимальное количество баллов, набранных всеми работниками. Полученная стоимость балла умножается на количество набранных по данному направлению баллов работником.

2.10 Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда каждой категории, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы отдельно по каждой категории работников.

2.11 Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть прекращены до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма обучающихся (воспитанников) на занятиях и в иных видах деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника.

2.12 Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора с указанием причин.

**РАЗДЕЛ 1**  
**ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (баллы)		
		Количество	Самооценка	Итого количество
<b>1</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	3		
	1.2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	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	2		
	1.4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		
	1.5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2		
	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»	3		
	1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		
	1.8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1		
	1.9. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам),	5		

	составляет 100%			
	1.10. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	5		
	1.11. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	3		
	1.12. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	3		
	1.13. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1		
	1.14. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
	1.15. 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		
	1.16. 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		
	1.17. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
	1.18. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1		
	1.19. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	1-5		
	1.20. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	1.21. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	1.22. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в	1		

	общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			
	1.23. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	3		
<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)	1-5		
	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)	1-5		
	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	1		
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	1-5		
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1		
	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	1		
	2.7. Наличие победителей и призёров 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»	1		
	2.8. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайнуроки, 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	1		
	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	1		
<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	1-3		



	организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)			
	3.2. 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 выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		
	3.3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2		
	3.4. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1		
	3.5. 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	1		
<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)	1-5		
	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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	1-5		
	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	3-5		
	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)	1-5		
	4.5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	1		
	4.6. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
<b>5</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			

5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	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	1		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1-3		
Итого	Максимальное значение	108		

### Критерии и показатели качества труда заместителей директора

Основание для премирования	№	Критерии	Количество баллов
Достижение учащимися, педагогами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	1	% успеваемости выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными): соответствие окружным показателям выше окружных показателей	5-10 10-20
	2	% качества обучения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в сравнении с окружными) соответствие окружным показателям выше окружных показателей	5-10 10-20
	3	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся по ОУ снижение доли неуспевающих учащихся (не менее чем на 1%) отсутствие неуспевающих учащихся	5-10 10-20
	4	Результативность участия учащихся в олимпиадах по предмету, конкурсах, фестивалях: положительная динамика участия на уровне района положительная динамика участия на уровне округа положительная динамика участия на уровне области	3-5 5-10 15-20
	5	Результативность участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства. призовые места на уровне района призовые места на уровне округа призовые места на областном уровне	3-5 5-10 10-15
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности ОУ	6	Снижение (отсутствие) правонарушений, совершаемых учащимися:  снижение числа правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие правонарушений, совершаемых учащимися отсутствие учащихся, состоящих на учете в ИДН	5-10 10-15 15-20
	7	Результативность участия школьников в реализации социально-значимых проектов на уровне школы районного уровня окружного уровня	5-10 10-15 15-20
	8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в классных коллективах, работы классных руководителей	5-10
Эффективная организация	9	Отсутствие штрафных санкций надзорных органов	5-10

использования материально-технических и финансовых ресурсов	10	Отсутствие обоснованных обращений членов коллектива, учащихся, родителей по поводу содержания школы, ее санитарного состояния, сохранности оборудования, личных вещей	5-10
	11	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5-10
	12	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10-20
	13	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ )	10-20
	14	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10-20
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	15	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся: снижение уровня заболеваемости (не менее чем на 1%) стабильно низкий уровень заболеваемости без снижения	10 7,5
	16	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5-10
	17	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5-10
	18	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	5-10

#### Показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала

№	Должность	Показатель	Количество баллов
1	Секретарь	Повышение качества отчетной документации	10-20
		Высокое качество работы с документацией по кадрам	5-10
		Отсутствие обоснованных претензий членов коллектива, учащихся, родителей по поводу оформления справочной документации	5-10
		Применение в работе современных IT технологий	10-20
2	Библиотекарь	Повышение читательской активности учащихся	5-10
		сохранение контингента читателей (но не менее 60% учащихся)	5-10
		рост числа читателей	5-10
		Повышение качества отчетной документации	5-10
		Организация и проведение мониторинговых исследований	5-10

#### Показатели качества труда обслуживающего персонала

№	Показатель	Количество баллов
1	Высокая культура труда, исправность технического инвентаря и оборудования	1-5
2	Оперативность устранения технических неполадок	1-5
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, мытью полов, стен, проведению генеральных уборок	1-5

**РАЗДЕЛ 2**  
**СП «детский сад Березка»**

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (ав-торский) подход	0-1
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консуль-тационной помощи (среднее значение по резуль-татам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 0-1 80%-89%; 0-2 90% и более; 0-3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррек-ционно-развивающей работы педагога, проявляе-мая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	0-3
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	0-1
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направлен-ностей	0-1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списоч-ного состава группы)	до 70%; 0-1 выше70%; 0-2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	0-3
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня)	0-3
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	0-3
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	0-1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	0-3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	0-3
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	0-3
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	0-3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
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)	стабильно низкий; снижение на 1%; 0-1 снижение на 2%; 0-2 снижение на 3% и выше; 0-3
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 ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5%-10%; 0-1 11%-19%; 0-2 свыше 20%; 0-3
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0-2
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0-3
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0-3
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0-3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	0-3
1.1.1.	Сопровождение обучающихся групп комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	0-3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся; 0-1 40%-59% от числа обучающихся; 0-2 60% и более от числа обучающихся; 0-3
1.1.2.	Сопровождение обучающихся с нарушениями устной речи обучающихся с ЗПР): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи»	0-3 10%-19% от числа обучающихся; 0-1 20%-29% от числа обучающихся; 0-2 30% и более от числа обучающихся; 0-3
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	0-3
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 0-0,5 61-75%; 0-1 76-85%; 0-1,5 свыше 85%; 0-2
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 0-0,5 61-75%; 0-1 76-85%; 0-1,5 свыше 85%; 0-2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 0-0,5 61-75%; 0-1 76-85%; 0-1,5 свыше 85%; 0-2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да/нет 0-1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да/нет
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	0-2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	0-3
3.2.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	0-3
3.3.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	0-3
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	0-3
3.5.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной	0-3



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание;</p> <p>создание и реализация;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	<p align="center">Да/нет</p> <p align="center">0-1</p>
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов-победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	<p align="center">0-3</p>
2.2.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей	<p align="center">до 90%;</p> <p align="center">91%-100%</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	0-3
2.3.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% 0-3
2.4.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0-3
2.5.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0-3
2.6.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0-3
2.7.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	0-3

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПОВАРОВ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания: закладка продуктов, их соответствие утверждённому графику, нормам, соблюдению калорийности	0-3			
	содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	0-3			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	обеспечение сохранности имущества учреждения	0-1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	своевременность и качество оформления документации	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПОМОЩНИКОВ ВОСПИТАТЕЛЯ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Сложность контингента	помощь воспитателям в коррекционно-развивающей работе	0-1			
Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:	обеспечение высокой посещаемости  высокий средний низкий	0-3			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	0-3			
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	помощь воспитателям в организации и проведении НОД и досуговой деятельности (участие в качестве актёров)	0-2			
	качество уборки помещений (гигиеническое и эстетическое содержание спальни, регулярная влажная уборка в закреплённом помещении, помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки, участие в обучении детей культурно-гигиенических навыков (умывание, правила приёма пищи, культура поведения за столом), соблюдение графика получения пищи)	0-3			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций; отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	0-3			
	отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	0-1			
	общественная активность (участие в качестве актёров в детских праздниках)	0-1			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	выступление на конференциях, педсоветах, семинарах	0-1			
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе  высокий средний низкий	0-3			
	снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (детский сад – 8%, ясли – 11%)	0-3			
Выслуга лет	от 3-10 лет	10%			
	от 10-15 лет	15%			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СЕКРЕТАРЯ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	0-3			
	создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	0-3			
	качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчётности) в том числе в электронном виде	0-2			
	участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	большой объём заполнения документации	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, и в части охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	0-3			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	0-2			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса	0-1			
	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приёме документации	0-1			
	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	0-2			
	Аккуратное содержание складских помещений	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КУХОННОГО РАБОТНИКА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние кухонного инвентаря; обеспечение сохранности имущества учреждения	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Качество первичной обработки овощей и фруктов	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)



**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
БУХГАЛТЕРА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	0-2			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчётным периодом)	0-2			
	Отсутствие родительской задолженности	0-2			
Организация работы со сторонними организациями	Своевременная оплата счетов	0-1			
	Своевременная сдача документации по запросам	0-2			

**ИТОГО:**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	0-2			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущем отчётным периодом)	0-2			
	Внедрение новых информационных программ и технологий	0-1			
	Отсутствие родительской задолженности	0-2			
	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	0-2			
Организация работы со сторонними организациями	Своевременная оплата счетов	0-1			
	Своевременная сдача документации по запросам	0-2			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических средств	<b>Кладовщик</b> Содержание помещений для хранения продуктов в строгом соответствии с нормами САН ПИИ	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	0-1			
	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	0-3			
	Своевременность и правильность заказа продуктов	0-2			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	<b>Уборщик производственных и служебных помещений, дворник</b> Высокое качество уборки закреплённых помещений, территорий	0-3			
	Обеспечение сохранности имущества учреждения	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Помощь в одевании и раздевании детей на прогулку и с прогулки	0-1			
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-2			
	Помощь специалистам в подготовке к праздникам, мероприятиям	0-1			
		<b>Дворник</b> Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	0-3		
Уборка большого количества снега, листьев		0-2			
Содержание газонов в надлежащем состоянии		0-2			
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)		0-2			
Срочные работы		0-1			
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		0-1			

<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b> Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-3			
Подготовка учреждения к новому учебному году	0-3			
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении	0-2			
<b>Кастелянша</b> Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения	0-1			
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	0-1			
Оперативность и качество результата труда	0-3			
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			
Аккуратное содержание складских помещений	0-1			
<b>Сторож</b> Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-3			
Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре	0-1			
Регулярный обход территории учреждения	0-2			
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	0-1			
Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОЧЕГО ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ БЕЛЬЯ ГБОУ СОШ ГБОУ СОШ № 1 СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД БЕРЕЗКА»**

Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии оценки	Диапазон баллов	Показатель (где, когда, периодичность)	Оценка сотрудника	Оценка комиссии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых средств	Соблюдение технологии стирки белья, спецодежды из различных материалов	0-1			
	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние прачечной	0-2			
	Ответственное отношение к сохранности оборудования, мягкого инвентаря	0-1			
	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, благоустройство территории)	0-2			
	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	0-3			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	0-1			

ИТОГО:

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_ балла(ов)  
Председатель комиссии

\_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

**РАЗДЕЛ 3**  
**СП «ЦДТ Камертон»**

**Порядок распределения стимулирующего фонда  
оплаты труда работников  
структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук  
«центр детского творчества Камертон»**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период.	90-94% - 0,1 балл 95-99% - 0,2 балла 100% - 0,3 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (для сборных групп).	100% - 0,5 балла
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу).	0,1 0,2 0,2 0,3 0,3
1.4.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными	70-85% - 0,2 балла 86-100% - 0,3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР.Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности).	
1.5.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей).	70%-79% - до 0,5 баллов 80% и более – до 1 балла
1.6.	Награждение педагогов отраслевыми наградами, Почетными грамотами и благодарственными письмами на различных уровнях (результаты суммируются).	Муниципальный – 0,5 балла Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень - 3 балла
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	2.1.1. Результаты участия (победитель, призер) обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров). Учитывается 1 раз за учебный год по каждому уровню.	Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 1 балла; Региональный уровень – до 2 баллов; Федеральный и международный уровень – до 3 баллов.
	2.1.2. Индивидуальные достижения - каждый обучающийся учитывается 1 раз по высшему уровню.	Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 0,9 балла; Региональный уровень – до 1,9 баллов;



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		Федеральный и международный уровень – до 2,6 баллов.
	2.1.3. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в ИНТЕРНЕТ-конкурсах, выставках, фестивалях.	До 0,3 балла
	2.1.4. Награждение обучающихся Именной премией для одаренных детей и подростков (за каждого обучающегося):	Муниципальный уровень – 0,1 балла; Региональный уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться).	<p><u>до 5% от количества обучающихся:</u> Муниципальный уровень – 0,3 балла; Региональный уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.</p> <p><u>5%-10% от количества обучающихся:</u> Муниципальный уровень – 0,4 балла; Региональный уровень – 1,2 балла; Федеральный уровень – 2,5 балла.</p> <p><u>Свыше 10% от количества обучающихся:</u> Муниципальный уровень – 0,5 балла; Региональный уровень – 1,5 балла; Федеральный уровень – 3 балла.</p>
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества	50-70% - 0,1 балл Свыше 70% - 0,2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.	
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.	50-70% - 0,1 балла Свыше 70% - 0,2 балла
2.5.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждую группу, имеющую дипломы лауреата на областном и более высоком уровне до 1 балла.	Максимально до 5 баллов
2.6.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться).	Муниципальный уровень – 1 балл Региональный уровень – 1,5 балла Федеральный уровень – 2 балла
2.7.	Позитивная динамика в достижениях воспитанников (на сентябрь месяц в сравнении с предыдущим учебным годом, оценивается по высшему уровню).	Муниципальный уровень – 0,2 балла Региональный уровень – 0,3 балла Федеральный уровень – 0,5 балла
2.8.	Результативность освоения обучающимися образовательной программы (по итогам мониторинга; учитывается средний балл по всем группам, на которых работает педагог, не зависимо от направленности).	4 – 4,5 балла – 0,5 балла 4,6 – 5 баллов – 1 балл
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период.	до 1 балла
4.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.1.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).</p>	<p>Муниципальный уровень – до 0,5 баллов  Окружной уровень – до 0,7 баллов  Региональный уровень – до 1 балла  Федеральный и международный уровень – до 2 баллов  Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла</p>
4.2.	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):  участие в работе краткосрочной целевой группы;  на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться).</p>	<p>До 1 балла</p>
4.3.	<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период:  - проведение родительских собраний (при наличии протокола);  - участие родителей в мероприятиях объединения и учреждения.  Баллы могут суммироваться.</p>	<p>До 0,2 балла  До 0,3 балла</p>
4.4.	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).</p>	<p>Учрежденческий и муниципальный уровень – до 1 балла  Окружной уровень – до 2 баллов  Региональный уровень - до 3 баллов  Федеральный и международный уровень – до 5 баллов  Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.5.	4.5.1.Методическая продукция педагога, разработанная в течение года.	До 1 балла
	4.5.2. Публикации.	Муниципальный и окружной уровень – до 1 балла Региональный уровень – до 2 баллов Федеральный уровень - до 3 баллов На интернет-сайтах – до 0,5 балла
	4.5.3. Наличие личного сайта педагога.	До 1 балла
4.6.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	До 2 баллов
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	До 1 балла
4.8.	Повышение квалификации (результаты суммируются).	Муниципальный и окружной уровень – до 0,2 балла Региональный уровень - до 0,4 балла Федеральный и международный уровень – до 0,5 балла Дистанционные и заочные формы – до 0,1 балла (не суммируются)
4.9.	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	До 1 балла
4.10.	Привлечение педагогом дополнительных спонсорских средств и материально-технических ресурсов для обеспечения образовательного процесса.	До 3 баллов
4.11.	За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы.	До 10 баллов
4.12.	Расширение зоны обслуживания.	До 1 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.13.	Качество содержания кабинета и оборудования.	До 1 балла
5.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	0,1 балла
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	0,1 балла

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года (для сборных групп, оценивается за каждую группу при условии укомплектованности группы). Проверка сохранности контингента осуществляется в сентябре, январе и апреле месяцах.	90-94% - 0,1 балл 95-99% - 0,2 балла 100% - 0,3 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (для сборных групп).	100% - 0,5 балла
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);	0,1 0,2 0,2 0,3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества. (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	0,3
1.4.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР.Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности).	70-85% - 0,2 балла 86-100% - 0,3 балла
1.5.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей).	70%-79% - до 0,5 баллов 80% и более – до 1 балла
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	2.1.1. Результаты участия (победитель, призер) обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров). Учитывается 1 раз за учебный год по каждому уровню.	Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 1 балла; Региональный уровень – до 2 баллов; Федеральный и международный уровень – до 3 баллов.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	2.1.2. Индивидуальные достижения - каждый обучающийся учитывается 1 раз по высшему уровню.	Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 0,9 балла; Региональный уровень – до 1,9 баллов; Федеральный и международный уровень – до 2,6 баллов.
	2.1.3. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в ИНТЕРНЕТ-конкурсах, выставках, фестивалях.	до 0,3 балла
	2.1.4. Награждение обучающихся Именной премией для одаренных детей и подростков (за каждого обучающегося):	Муниципальный уровень – 0,1 балла; Региональный уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.
	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.	50-70% - 0,1 балл Свыше 70% - 0,2 балла
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.	50-70% - 0,1 балла Свыше 70% - 0,2 балла
2.3.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА). (за каждую группу, имеющую дипломы лауреата на областном и более высоком уровне).	до 1 балла
3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в	Муниципальный

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла
3.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года. (баллы могут суммироваться)	До 1 балла
3.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: - проведение родительских собраний (при наличии протокола); - участие родителей в мероприятиях объединения и учреждения. Баллы могут суммироваться.	До 0,2 балла До 0,3 балла
3.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	До 1 балла
3.5.	Творческий подход к подбору исполнительского материала.	До 3 баллов
3.6.	Качественное проведение занятия в отсутствие педагога.	До 3 баллов
3.7.	Активное участие в мероприятиях учреждения (концерты, выезды на конкурсы, фестивали и др.).	До 3 баллов
3.8.	Повышение квалификации (семинары, курсы и др.).	До 3 баллов



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.9.	Ведение отчётной документации.	До 1 балла
3.10.	Поощрение профессиональной деятельности на различных уровнях (отраслевое).	До 3 баллов
3.12.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	До 10 баллов
4.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
4.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	0,1 балла
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	0,1 балла

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста по программно-методической деятельности**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период.	1 балл
2.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в	До 3 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	зависимости от уровня).	
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период(в зависимости от уровня).	До 3 баллов
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период.	до 90% - 1 балл 91%-100% - 2 балла
2.4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня).	До 2 баллов
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня).	До 2 баллов
2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта участие в инновационной деятельности за отчетный период, (в зависимости от уровня).	До 2 баллов
2.7.	Наличие у методиста публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня).	До 3 баллов
2.8.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период (в зависимости от уровня).	До 3 баллов
2.9.	Сопровождение программы наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог, достижения наставников и наставляемых требуемой результативности.	До 3 баллов
2.10.	Общие показатели сохранности контингента.	До 3 баллов
2.11.	Результативность освоения обучающимися образовательной программы (средний балл по итогам мониторинга по каждому объединению).	До 2 баллов
2.12.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и др.).	До 3 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.13.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса.	До 3 баллов
2.14.	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.	До 3 баллов
2.15.	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	До 3 баллов
2.16.	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц.	До 3 баллов
2.17.	Награждение отраслевыми грамотами, благодарственными письмами на различных уровнях.	До 3 баллов
2.18.	Участие в работе аттестационных комиссий, экспертных советах, жюри конкурсов.	До 2 баллов
2.19	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения.	До 2 баллов
2.20.	Наличие диагностической работы среди педагогов.	До 1 баллов
2.21.	Подготовка педагогов для участия в конкурсах педагогического мастерства.	До 3 баллов
2.22.	За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы.	До 5 баллов

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста по учебно-воспитательной деятельности**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период.	1 балл
2.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
2.1.	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.).	До 3 баллов
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках,	До 3 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня).	
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период.	до 90% - 1 балл 91%-100% - 2 балла
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период.	свыше 33% - 2 балла
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня).	До 2 баллов
2.6.	Эстетические и информационные условия оформления учреждения дополнительного образования детей, помещений для занятий.	До 3 баллов
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период, участие в инновационной деятельности (в зависимости от уровня).	До 2 баллов
2.8.	Наличие у методиста публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня).	До 3 баллов
2.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня).	До 2 баллов
2.10.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения.	До 2 баллов
2.11.	Общие показатели сохранности контингента.	До 3 баллов
2.12.	Результативность освоения обучающимися образовательной программы (средний балл по итогам мониторинга по каждому объединению).	До 2 баллов
2.13.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	До 3 баллов
1.14.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса.	До 3 баллов
2.15.	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.	До 3 баллов
2.16.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	До 2 баллов
2.17.	Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы).	До 2 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.18.	Награждение отраслевыми грамотами, благодарственными письмами на различных уровнях.	До 3 баллов
2.19.	Участие в работе аттестационных комиссий.	До 2 баллов
2.20.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения.	До 2 баллов
2.21.	Участие в составе жюри конкурсных мероприятий.	До 3 баллов
2.22.	За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы.	До 5 баллов
2.23.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели обучающийся-обучающийся	До 3 баллов

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Реализация плана работы учреждения на учебный год в полном объеме.	До 1 балла
1.2.	Соответствие воспитательной программы, разработанной педагогом-организатором, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей.	До 2 баллов
1.3.	Реализация педагогом-организатором программ для обучающихся с ОВЗ.	До 1 балла
1.4.	Организация и проведение мероприятий сверх плана работы учреждения.	До 1 балла
1.5.	Включение обучающихся в социально-ориентированные, воспитательные, познавательные и досуговые мероприятия различного уровня (охват детей – наличие динамики по сравнению с прошлым годом).	До 2 баллов
1.6.	Доля позитивных отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей).	До 1 балла
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их</b>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>профессионального самоопределения</b>		
2.1.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое) от общей численности обучающихся.	До 0,5 балла
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться).	До 2 баллов
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.	50-70% - 0,1 балл Свыше 70% - 0,2 балла
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период.	До 2 баллов
2.5.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться).	До 3 баллов
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня).	До 1 балла
3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла
3.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года.	До 0,5 балла
3.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: - проведение родительских собраний (при наличии протокола); - участие родителей в мероприятиях объединения и учреждения.	До 0,2 балла До 0,3 балла
3.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	Учрежденческий и муниципальный уровень – до 1 балла Окружной уровень – до 2 баллов Региональный уровень - до 3 баллов Федеральный и международный уровень – до 5 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла
3.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	До 2 баллов
3.6.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой	До 2 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться).	
3.7.	Обеспечение активного взаимодействия с учреждениями культуры и спорта, дополнительного образования, общественностью, другими образовательными учреждениями и т.п.	До 1 балла
3.8.	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций), положений, сценариев и т.п.	До 2 баллов
3.9.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и материалов.	До 2 баллов
3.10.	Повышение квалификации (курсы, семинары и другие формы).	До 2 баллов
3.11.	Награждение отраслевыми благодарственными письмами на различных уровнях.	До 1 балла
3.12.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	До 1 балла
3.13.	За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы, включая участие в профсоюзной жизни организации.	До 5 баллов
3.14.	Наставничество (за каждого работника, при наличии отчёта).	До 1 балла
3.15.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам дополнительного образования.	До 3 баллов
3.16.	Разработка и реализация проектов, программа и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью.	До 3 баллов
4.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
4.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	0,1 балла
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	0,1 балла



**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися с ОВЗ по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период.	0 До 3 баллов
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся с ОВЗ: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в объединение, переход с одного уровня обучения на другой, завершение обучения. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	До 3 баллов
1.4.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся.	70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл
1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся.	70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл
1.6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся.	70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл
2.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в</b>	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>образовательном процессе</b>		
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 – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла
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.	До 1 балла
3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня).	Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального	Учрежденческий и

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>мастер-ства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня).</p>	<p>муниципальный уровень - до 1 балла Окружной уровень – до 2 баллов Региональный уровень - до 3 баллов Федеральный и международный уровень - до 5 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла</p>
3.3.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня).</p>	До 2 баллов
3.4.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня).</p>	До 2 баллов
3.5.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня).</p>	До 2 баллов
3.6.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня).</p>	До 2 баллов
3.7.	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.</p>	До 2 баллов
3.8.	<p>Доля родителей от общего количества обучающихся, прошедших тренинги повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом.</p>	До 2 баллов

<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности БУХГАЛТЕРА</b>		
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1.	Своевременное и качественное составление отчётности, отсутствие финансовых нарушений.	0-3
2.	Своевременное проведение инвентаризации, списание материальных ценностей и денежных средств.	0-3
3.	Обеспечение сохранности бухгалтерских документов, своевременное их оформление в соответствии с установленным порядком.	0-3
4.	Обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учёта в соответствии с действующим законодательством, составление и представление отчётности в установленные сроки соответствующим органам.	0-3
5.	Правильное использование фонда заработной платы, установления должностных окладов, строгое соблюдение штатной, финансовой дисциплины, своевременное осуществление начислений и перечислений из заработной платы.	0-3
6.	Своевременное и качественное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями.	0-3
7.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
8.	Стаж работы в учреждении.	0-15
9.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
10.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	<b>ИТОГО:</b>	
<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ</b>		
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1.	Высокий уровень организации работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения, своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода и средствами индивидуальной защиты.	0-3
2.	Отсутствие замечаний или обоснованных жалоб на санитарно-техническое состояние помещений и прилегающей территории.	0-3
3.	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту.	0-3
4.	Обеспечение условий для жизнедеятельности учреждения (электроснабжение, водоснабжение, отопление и др.).	0-3

5.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение техники пожарной безопасности и электробезопасности.	0-3
6.	Качественный контроль за работой техперсонала и отсутствие обоснованных жалоб на их работу.	0-3
7.	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчётных документов, ведение документации.	0-3
8.	Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
9.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
10.	Стаж работы в учреждении.	0-3
11.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
12.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
<b>ИТОГО:</b>		

<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности СЕКРЕТАРЯ</b>		
№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качественное ведение документации, номенклатуры дел.	0-3
2.	Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководства.	0-3
3.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-3
4.	Соблюдение сроков исполнения документации.	0-3
5.	Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование.	0-3
6.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства.	0-3
7.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
8.	Стаж работы в учреждении.	0-3
9.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
10.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя	До -10
	- наличие замечаний по ведению документации	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10

	<b>ИТОГО:</b>
--	---------------

<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности КОСТЮМЕРА</b>		
№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Сохранность костюмов, обуви, реквизита, инвентаря.	0-3
2.	Своевременная подготовка костюмов, обуви, реквизита, инвентаря к мероприятиям.	0-3
3.	Качественное ведение количественного учёта костюмов, обуви, реквизита, инвентаря.	0-3
4.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
5.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
6.	Стаж работы в учреждении.	0-3
7.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
8.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
<b>ИТОГО:</b>		

<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности ВАХТЁРА</b>		
№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардероба и коридоре.	0-3
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3
3.	Обеспечение пропускного режима в учреждении.	0-3
4.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
5.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
6.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
7.	Стаж работы в учреждении.	0-3
8.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
9.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам	До -10

	образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	<b>ИТОГО:</b>	

<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b>		
№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Своевременная и качественная уборка служебных помещений.	0-3
2.	Сохранность инвентаря.	0-3
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, соблюдению санитарно-гигиенических мероприятий.	0-3
4.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
5.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
6.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
7.	Стаж работы в учреждении.	0-3
8.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
9.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	<b>ИТОГО:</b>	
<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности СТОРОЖА</b>		
№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам исполнения должностных обязанностей и сохранности объектов на территории и в здании учреждения.	0-3
2.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций.	0-3
3.	Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения.	0-3
4.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-3
5.	Стаж работы в учреждении.	0-3

6.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-30
7.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	<b>ИТОГО:</b>	

<b>Критерии и показатели оценки результативности деятельности ШВЕИ</b>		
№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качественное и своевременное выполнение работы.	0-1
2.	Содержание рабочего места, инструментов и оборудования в надлежащем порядке.	0-1
3.	Высокий уровень коммуникативной культуры.	0-1
4.	Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы.	0-70
5.	<b>Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года):</b>	
	- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины	До -10
	- невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации	До -10
	- отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении	До -5
	- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии	До -10
	<b>ИТОГО:</b>	

Приложение 1



**Виды, размер и порядок выплат стимулирующего характера  
руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад  
Березка»**

1. К выплатам стимулирующего характера руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «детский сад Березка» (далее – ДОУ), относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя ДОУ при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;

35 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

3. Эффективность (качество) работы руководителя ДОУ для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителю ДОУ по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителем ДОУ:

проработавшим менее календарного года в должности руководителя ДОУ;

имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых ДОУ образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности ДОУ, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации.

6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

7. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю ДОУ выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

8. Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

**Критерии оценки эффективности (качества)  
работы руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук  
«детского сада Березка»**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>13</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1

2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
<b>Итого:</b>		<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>17</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в	2

	части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников 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
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0
6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>7</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>57</b>

**Виды, размер и порядок выплат стимулирующего характера  
руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук  
«центр детского творчества Камертон»**

1. К видам стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук «Центр детского творчества «Камертон» (далее - «ЦДТ Камертон») относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

2. Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю «ЦДТ Камертон»

2.1. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных руководителей образовательных учреждений.

2.2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30-39,5 баллов – в размере до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 40 баллов и выше – в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.3. Эффективность (качество) работы руководителя «ЦДТ Камертон» для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

2.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы устанавливаются на текущий календарный год, либо на определенный срок (месяц, квартал) с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителю ЦДТ «Камертон» по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

2.6. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы руководителя образовательного учреждения или наложении на руководителя образовательного учреждения дисциплинарного взыскания.

2.7. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена руководителю образовательного учреждения со дня его принятия на работу.

2.8. Руководителям образовательных учреждений, принятым на работу с установлением испытательного срока, надбавки за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы на срок прохождения испытания не устанавливаются.

2.9. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения, проработавшим менее календарного года в должности руководителя образовательного учреждения.

2.10. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

2.11. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

**Критерии оценки эффективности (качества) работы  
руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Безенчук  
«центра детского творчества Камертон»**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1</b>	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>	
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5
1.2	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «Образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы)- 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2
1.3	Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне области – 3 балла	3
1.4	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% - 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.5	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25% - 1 балл; от 25% до 35% - 2 балла; 35% и выше – 3 балла	3
1.6	Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	4
<b>Итого:</b>		<b>19</b>
<b>2</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
2.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного	3

	образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
3.1	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	1
3.2	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы – 1 балл	1
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла	2
3.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.5	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.д.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.7	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-	5

	тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	
<b>Итого:</b>		<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>2</b>
<b>5</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: 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
5.9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>48</b>