

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Светловская средняя
общеобразовательная школа имени
Солёнова Бориса Александровича»

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора школы

от « 26 » ноября 2024 г. № 264-ог



ПРИНЯТО

на общем собрании коллектива
Протокол

от « 26 » ноября 2024 г. № 8/1

Председатель профсоюзного комитета



О.В. Козак

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

МАОУ «Светловская СОШ имени Солёнова Б.А.»

(с 01 сентября 2024 года)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении стимулирующих выплат (далее Положение) работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Светловская средняя общеобразовательная школа имени Солёнова Бориса Александровича» (далее учреждение) разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. №273 – ФЗ;
- Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и наук»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года №722-р;
- Распоряжением Губернатора ХМАО-Югры от 27 декабря 2013 года №858-р «О мерах по реализации в Ханты - Мансийском автономном округе-Югре

Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации от 12 декабря 2013 года»;

- письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 мая 2014г. № АП-659/02, письма Минобрнауки России от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- постановления Главы администрации Березовского района от 10.04.2024г. №276 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района и признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского района».

1.2. Настоящее положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

1.3. Целью данного положения является установление стимулирующих выплат работникам учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (Профсоюзного комитета) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение).

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.7. Размер выплаты работникам учреждения за эффективность, интенсивность, высокие результаты качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада.

2. Порядок установления и проведения оценки результативности деятельности работников учреждения

2.1. Положение распространяется на все категории работников школы и структурного подразделения.

2.2. Основным условием установления надбавок стимулирующего характера является качественное и своевременное выполнение каждого критерия (вида деятельности).

2.3. Надбавки стимулирующего характера не выплачиваются при нарушении работником в отчетном периоде трудовой дисциплины, неполном выполнении своих должностных обязанностей и или низких показателей по основной работе.

2.4. Накопление первичных данных для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника образовательного учреждения.

2.5. Ежеквартально, не позднее 15 числа, на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения по результатам их работы за предыдущий квартал. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

3. Порядок определения надбавок стимулирующего характера

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, за год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

доплата за работу в сельской местности.

единовременная (разовая) выплата за особые достижения или выполнение особо важных работ (далее - разовая выплата)

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются исходя из Критериев для установления стимулирующих выплат работникам учреждения (Приложение «Критерии оценки деятельности работников»).

3.3. Установление размера выплат стимулирующего характера производится на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов, замеров, самоанализа и прочих по решению комиссии, назначенной

директором учреждения.

Для соблюдения норм трудового законодательства создается две комиссии, с нечетным количеством членов:

- комиссия по установлению стимулирующих выплат, в ее состав входят: специалист по кадрам, заместители директора, заместитель директора структурного подразделения или методист структурного подразделения, председатель профсоюзного комитета.

- комиссия по трудовым спорам, в состав которой входят председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений.»

3.4. Комиссия по установлению стимулирующих выплат определяет размер выплат в процентном отношении от должностного оклада работника. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается приказом директора учреждения.

3.5. Размер выплат по итогу работы за месяц каждому работнику не должен превышать 10% от его должностного оклада (оклада).

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50%	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15%	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу

		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50%	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно

		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
4	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, квартал

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3.6. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки и выплачивается без учета мнения Комиссии, на основании приказа образовательного учреждения.

3.7. Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячно на основании приказа Департамента образования и Науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (без учета мнения Комиссии):

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

3.8. Единовременная (разовая) выплата за особые достижения или выполнение особо важных работ (далее - разовая выплата) за особые достижения в абсолютном размере и осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.8.1. Разовая выплата устанавливается работнику согласно служебной записке заместителей директора или по представлению Первичной профсоюзной

организации, решение о выплате в абсолютном размере принимается Комиссией по итогам рассмотрения служебной записки или представления.

Разовые выплаты

Разовые выплаты начисляются:

Вид работы, деятельности	Размер выплаты, руб.
1. Реализация программ, направленных на работу с детьми, имеющими повышенную мотивацию к обучению	
- результаты олимпиад разного уровня: очные заочные (интернет - олимпиады, конкурсы, соревнования)	до 5 000 до 3 000
- представление и защита проектов учащихся: школьный уровень районный уровень	до 1 000 до 3 000
2. Повышение значимости педагогической профессии	
- участие педагога в профессиональных конкурсах: школьный уровень районный уровень заочно очно	до 2 000 до 3 000 до 5 000
- обобщение и представление педагогического опыта, публикация педагогических находок и методических разработок	до 3 000
- проведение мастер-классов с педагогическим коллективом	до 1 000
3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника	до 5 000
4. За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	до 3 000
5. За присуждение государственных, ведомственных наград (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты, знаки отличия, нагрудные знаки:	
<i>присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации</i>	10 000р
<i>присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации</i>	7 000р
<i>присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа</i>	5 000р
<i>присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа</i>	3 000р
<i>присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)</i>	7 000р
<i>присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)</i>	3 000р

6. За работу по проведению ГИА (за каждый день работы)	1000 р
--	---------------

3.9 В случае если директор школы осуществляет преподавательскую деятельность в учреждении, которым руководит, Комиссия по установлению стимулирующих выплат рекомендует председателю Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных муниципальных учреждений Березовского района установить уровень стимулирующих выплат директору, сумма конкретного размера стимулирующих выплат фиксируется протоколом заседания Комиссии и направляется в адрес комитета образования выпиской из протокола

3.10. Единовременная выплата за работу вовремя проведении Государственной итоговой аттестации устанавливается в размере 1000 р за каждый день работы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании ведомости Руководителя ППЭ и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.»

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом директора учреждения.

4.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

4.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение
к Положению об установлении стимулирующих выплат

Критерии оценки деятельности работников

1. заместители директора:

критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
анализ и планирование образовательного процесса в режиме управления развитием школы через программы; разработка и реализация различных типов проектов, авторских (экспериментальных) инновационных программ, локальных актов	- наличие качественного мониторинга управленческой деятельности (четверть, полугодие, год); - реализация и результативность плана работы школы, решение поставленных задач (в системе); - степень участия заместителей директора в разработке и реализации проектов (образовательных, социальных, исследовательских), образовательный эффект данных образовательных продуктов	25%
профессиональная компетентность в области анализа и планирования образовательного процесса	- высокое качество аналитических материалов, актуальность поставленной цели и задачи на текущий год; - развитие методической службы ОУ; - преемственность образования на ступенях обучения, мониторинг качества успеваемости по ступеням обучения и по школе в целом; - обеспечение условий повышения качества образования (выполнение муниципального задания); - формирование ключевых компетенций школьника; - социальное партнерство; - качество ключевых дел, реализуемых за обозначенный период	25%

создание условий для профессионального роста педагогов и обучающихся, мониторинг достижений обучающихся	- эффективность методической службы ОУ; - использование внутренних и внешних образовательных ресурсов для повышения квалификации педагогов; - отслеживание результатов профессионального роста педагогов; - наличие продуктов (в том числе методических) подтверждающих профессиональный рост; - участие и достижения педагогов в конкурсах различного уровня (оказание методической помощи педагогам, проведение школьных конкурсов педагогического мастерства); - наличие инновационных продуктов деятельности - сохранность контингента; - позитивная динамика учебных достижений; - позитивная динамика творческих достижений; - результативность работы по проблеме «пропуски и неуспеваемость» обучающихся группы «риска» - результаты достижений обучающихся (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы, конференции), на основе результатов проводится оценка образовательного эффекта учебно-воспитательной деятельности - оценка изменений в знаниях, установках-отношениях, поведении обучающихся)	30%
исполнительская дисциплина	- своевременность в представлении аналитических материалов в инстанции различного уровня; - высокое качество представляемых аналитических материалов; - соответствие содержания и формы документации требованиям к содержанию и форме; - формирование корпоративной этики	20%
	Максимальное количество процентов:	100 %

- заместитель директора по административно-хозяйственной части

критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- обеспечение качественного питания обучающихся и работников учреждения (контроль обеспечения продуктами питания, наличие сертификатов); - качественная организация и проведение мероприятий по благоустройству зданий и территории (уборка помещений и территории от мусора, покос травы, своевременная очистка снега); - качественное, своевременное проведение ремонтных работ, систем жизнеобеспечения; - подготовка здания школы к учебному году (выполнение необходимых объемов ремонтных работ); - контроль за экономией энергии и воды	50%
профессиональная компетентность	- своевременное оснащение оборудованием, техникой, прочими средствами и инвентарем; - сохранность школьного имущества и продление срока службы (выявление порчи имущества)	28%
исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации	22%
	Максимальное количество процентов:	100%

- заведующий хозяйством (структурное подразделение)

	критерии оценки	условия получения	%(максимум)
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- обеспечение качественного питания воспитанников и работников учреждения (контроль обеспечения продуктами питания, наличие сертификатов); - качественная организация и проведение мероприятий по благоустройству зданий и территории (уборка помещений и территории от мусора, покос травы, своевременная очистка снега); - качественное, своевременное проведение ремонтных работ, систем жизнеобеспечения; - подготовка здания детского сада к учебному году (выполнение необходимых объемов ремонтных работ); - контроль за экономией энергии и воды	40%
	профессиональная компетентность	Своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение, ремонт. Своевременность, правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды	30%
	Исполнительская дисциплина	- соблюдение санитарно-гигиенических норм, материально-технической базы - своевременность в представлении аналитических материалов в инстанции различного уровня; - качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации; - формирование корпоративной этики	30%
Максимальное количество процентов:			100%

2. педагогические работники:

- учителя

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	осуществление контроля достижений учеников и проведение работы, направленной на повышение успеваемости	проводится оценка образовательного эффекта учебно-воспитательной деятельности (оценка изменений в знаниях, установках-отношениях, поведении обучающихся): - количество повысивших оценку по итогам квартала; - мониторинг достижений обучающихся (промежуточная аттестация, итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы, конференции) - организация занятий с детьми, имеющими пробелы в знаниях; - система и результативность консультаций в подготовке к ГИА; - работа по привлечению обучающихся к дополнительному расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов; - участие в образовательных проектах различного уровня; - отслеживание результатов коррекционно-развивающей работы - работа с детьми из неблагополучной семьи, с детьми имеющих низкую мотивацию к учебе	30%
	профессиональные достижения педагогов; обобщение и распространение педагогического опыта	- количество и качество проведенных открытых уроков, уровень представления; - участие в работе семинаров различного уровня, школьных мероприятиях (педагогических советах, конкурсах, мастер-классах и др.); - обобщение и распространение педагогического опыта различного уровня (школа, район, печатные издания и др.)	20%
	взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, другими участниками образовательного процесса и общественностью	- посещение общешкольных и классных собраний; - участие в жизни класса, школы; - совместные мероприятия классные, школьные: количество классных часов, КТД, культурно-просветительских, досуговых мероприятий; - отсутствие пропусков занятий обучающимися класса без уважительных причин; - формирование корпоративной культуры педагогического коллектива - организация новых форм работы	30%
	качество работы с электронным дневником и журналом; использование современных образовательных технологий исполнительская дисциплина	- своевременность заполнения электронного журнала, с соответствующими требованиями (выставление текущих отметок, запись домашнего задания, результатов к/р); - использование информационных и интерактивных технологий; - использование других образовательных современных технологий - своевременность в представлении аналитических материалов в инстанции различного уровня; - высокое качество представляемых аналитических материалов; - соответствие содержания и формы документации требованиям к содержанию и форме - создание эстетического оформления в кабинете и сохранность имущества	20%
		Максимальное количество процентов:	100%

3. прочие педагогические работники (преподаватель-организатор ОБЗР, тьютор, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель - дефектолог)

	критерии оценки	показатели оценки	%(максимум)
	Результативность образовательной деятельности	- положительная динамика коррекции развития обучающихся - положительная динамика в снижении количества детей, состоящих на учете	40%
	Методическая и профессиональная деятельность	- применение современных образовательных технологий. - разработка и реализация проектов. - участие в работе семинаров различного уровня, школьных мероприятиях (педсоветах, конкурсах, мастер-классах и др.); - обобщение и распространение педагогического опыта различного уровня (школа, район, печатные издания и др.) - посещение общешкольных и классных собраний; - участие в жизни, школы; - формирование корпоративной культуры педагогического коллектива	40%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации - отсутствие конфликтов жалоб со стороны родителей, учеников	20%
Максимальное количество процентов:			100%

-педагог-библиотекарь

	критерии оценки	показатели оценки	%(максимум)
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- формирование и пополнение библиотечного фонда в соответствии с образовательными программами; - создание развивающего и комфортного книжного пространства в школьной библиотеке; - осуществление справочно-библиографического обслуживания обучающихся и работников осуществляет информационно-библиографическую деятельность, обеспечивает свободный доступ к библиотечным ресурсам; - проведение занятий, конкурсов, викторин, литературных вечеров по формированию у учащихся интереса к чтению	50%
	профессиональная компетентность	- профессиональный рост; -высокое качество аналитических материалов, актуальность поставленной цели и задачи на текущий год; - обеспечение условий повышения качества образования (выполнение муниципального задания); - социальное партнерство; - качество ключевых дел, реализуемых за обозначенный период	30%

	исполнительская дисциплина	-качественное ведение документации; - соответствие содержания и формы документации требованиям к содержанию и форме; -своевременное предоставление отчетной документации - формирование корпоративной этики	20%
Максимальное количество процентов:			100%

- Воспитатель групп продлённого дня (далее ГПД)

	критерии оценки	условия получения	%(максимум)
	Результативность внеурочной деятельности воспитанников ГПД	-успеваемость и качество обучение воспитанников - положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий в группах продленного дня (без уважительной причины) - вовлечение учащихся в кружковую работу - участие воспитанников ГПД в жизни школы	50%
	Методическая и профессиональная деятельность	-выступление на педагогическом совете, методическом совете. - участие в конкурсах -качественное содержание и выполнение плана воспитательной работы групп продлённого дня	30%
	Исполнительская дисциплина	- соблюдение санитарно-гигиенических норм, материально-технической базы школы	20%
Максимальное количество процентов:			100

- воспитатель (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	условия получения	%(максимум)
	качество и общедоступность образовательных услуг	-положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; -разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий; -результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п.	20%
	создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	- качество посещаемости в группе; работа с родителями по вопросу посещаемости детей детского сада; - снижении уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	30%

	методическая и профессиональная деятельность	- применение современных образовательных технологий; - разработка и реализация проектов; - участие в работе семинаров различного уровня, школьных мероприятиях (педсоветах, конкурсах, мастер-классах и др.); - обобщение и распространение педагогического опыта различного уровня (школа, район, печатные издания и др.); - участие в жизни общеобразовательного учреждения; - формирование корпоративной культуры педагогического коллектива. - организация новых форм работы при взаимодействии с родителями с использованием современных технологий	20%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов. создание эстетического оформления в группе и сохранность имущества (организация развивающей предметно-пространственной среды)	30%
Максимальное количество процентов:			100

- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель логопед (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	условия получения	%(максимум)
	Результативность образовательной деятельности	- положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; - обеспечение результативности коррекционно-развивающей работы; - разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий;	40%
	методическая и профессиональная деятельность	- применение современных образовательных технологий. - разработка и реализация проектов. - участие в работе семинаров различного уровня, мероприятиях (педсоветах, конкурсах, мастер-классах и др.); - обобщение и распространение педагогического опыта различного уровня (общеобразовательное учреждение, район, печатные издания и др.) - участие в жизни общеобразовательного учреждения; - формирование корпоративной культуры педагогического коллектива	30%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации; - отсутствие конфликтов жалоб со стороны родителей. - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов.	30%
Максимальное количество процентов:			100

-методист (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	анализ и планирование образовательного процесса в режиме управления развитием детского сада через программы; разработка и реализация различных типов проектов, авторских (экспериментальных) инновационных программ, локальных актов	- наличие качественного анализа состояния учебно-методической и воспитательной работы (четверть, полугодие, год); - реализация и результативность плана работы структурного подразделения, решение поставленных задач (в системе); - степень участия методиста в разработке и реализации проектов (образовательных, социальных, исследовательских), образовательный эффект данных образовательных продуктов - высокое качество аналитических материалов, актуальность поставленной цели и задачи на текущий год; - развитие методической службы структурного подразделения; - обеспечение условий повышения качества образования - качество ключевых дел, реализуемых за обозначенный период	40%
	создание условий для профессионального роста педагогов	- эффективность методической службы; - использование внутренних и внешних образовательных ресурсов для повышения квалификации педагогов; - отслеживание результатов профессионального роста педагогов; - наличие продуктов (в том числе методических) подтверждающих профессиональный рост; - участие и достижения педагогов в конкурсах различного уровня (оказание методической помощи педагогам, проведение конкурсов педагогического мастерства); - наличие инновационных продуктов деятельности	30%
	исполнительская дисциплина	- своевременность в представлении аналитических материалов в инстанции различного уровня; - высокое качество представляемых аналитических материалов; - соответствие содержания и формы документации требованиям к содержанию и форме; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов.	30%
Максимальное количество процентов:			100%

4. прочие специалисты и служащие**- специалист по кадрам**

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
--	-----------------	-------------------	-----------------

	качественное ведение кадрового делопроизводства	- своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договора, дополнительные соглашения, личные дела работников, трудовые книжки); - своевременная и качественная сдача отчетности (Пенсионный фонд, Комитет образования, Центр занятости населения (по вакансиям и квотам по инвалидам), Росстат, Центр социальных выплат, Военный комиссариат и др.); - ведение архива по кадрам, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	50%
	профессиональная компетентность	- эффективное взаимодействие с руководителем и заместителями (отсутствие претензий/жалоб/нареканий); - своевременное информирование работников об изменениях действующего трудового законодательства и других вопросах; - формирование корпоративной этики	30%
	исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления запрашиваемой информации; - отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов	20%
Максимальное количество процентов:			100%

- специалист по охране труда

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	создание безопасных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда; - обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;	50%
	профессиональная компетентность	- обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - своевременное оснащение оборудованием, техникой, прочими средствами и инвентарем; - сохранность школьного имущества и продление срока службы (выявление порчи имущества)	30%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации	20%
Максимальное количество процентов:			100%

- специалист по закупкам

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	формирование, коррекция, размещение плана закупок и обеспечение эффективности процесса закупок, подготовка закупочной документации	своевременное формирование, уточнение, корректировка и размещение плана закупок в ЕИС (единая информационная система) осуществление закупок конкурентными способами (подготовка и направление приглашений к определению поставщиков, расчет от начальной максимальной цены контракта), составление закупочной документации	40%
	проведение аукционов, заключение контрактов	подготовка и размещение в ЕИС извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов	30%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение закупочной документации и предоставление отчетности и отсутствие замечаний - обеспечение бесперебойной работы по закупкам; - отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях	30%
Максимальное количество процентов:			100%

- младший воспитатель (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	качественное и систематическое соблюдение требований	-за систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил на закрепленном участке; -осуществление дополнительных работ (участие в проведении ремонтных работ в учреждении, генеральных уборках и т.д.) - за систематическую работу по подготовке детей к выходу на прогулку, помощь другим группам;	40 %
	создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	- снижении уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса; - отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья воспитанников;	30%
	исполнительская дисциплина	- соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов.	30%
Максимальное количество процентов:			100%

- инженер -программист

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
--	-----------------	-------------------	-----------------

	Высокая организация работы технического состояния оборудования, программного обеспечения	- обеспечение правильной технической эксплуатации оргтехники - консультирование работников о правилах эксплуатации оргтехники - установка программного обеспечения образовательного процесса и работы специалистов - обеспечение технического обслуживания и бесперебойной работы оргтехники - обслуживание сервера и серверного ПО:	40%
	Высокая организация работы системы видеонаблюдения	- обеспечение бесперебойной работы видеонаблюдения общеобразовательной организации - выявление факта технической неисправности системы видеонаблюдения, и осуществления ремонта.	30%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации; - своевременное предоставление отчетной документации - организация своевременного и качественного ремонта оргтехники - обеспечение безотказной работы внутришкольной сети Интернет - отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	30%
Максимальное количество процентов:			100%

- документовед

	критерии оценки	показатели оценки	%(максимум)
	качественное ведение делопроизводства	- своевременное и качественное оформление документации (приказы, личные дела учащихся, алфавитной книги, регистрация входящей и исходящей документации); - ведение архива, выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	50%
	профессиональная компетентность	- эффективное взаимодействие с руководителем и заместителями (отсутствие претензий/жалоб/нареканий); - своевременное информирование работников об изменениях действующего трудового законодательства и других вопросах; - изучение изменений в законодательстве, повышение квалификации - формирование корпоративной этики	30%
	исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления запрашиваемой информации; - отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов	20%
Максимальное количество процентов:			100%

5. рабочие

- сторож

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
--	-----------------	-------------------	--------------

	высокая организация охраны объектов учреждения	- контроль за противопожарным состоянием здания и прилегающей к нему территории - обеспечение пропускного режима, поддержание порядка при входе в школу в течение смены - письменная фиксация всех нарушений, которые произошли за время дежурства - выполнение мероприятий по реализации программы энергосбережения - контроль за целостностью дверей и замков, состоянием окон и освещением - обеспечение сохранности имущества школы	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - отсутствие случаев кражи по вине сторожа - отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100

-вахтер

критерии оценки		условия получения	% (максимум)
	высокая организация охраны объектов учреждения	- соблюдение контрольно-пропускного режима и своевременное реагирование на присутствие посторонних лиц в учреждение - ведение журнала учёта посетителей - сохранность имущества - выполнение работ по производственной необходимости: проведение ремонтных работ, участие в благоустройстве территории и помещений учреждения, качественная подработка	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - отсутствие случаев кражи по вине вахтера - отсутствие замечаний со стороны администрации и других участников образовательного процесса; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
			100

- уборщик служебных помещений

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	высокая организация работы по уборке учреждения.	-качественная уборка служебных помещений в соответствии с санитарными нормами -еженедельная генеральная уборка -сохранность и ответственное хранение инструментов и инвентаря -выполнение мероприятий по реализации программы энергосбережения -оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок -Участие в озеленении помещений и территории школы	70%

	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - отсутствие замечаний со стороны администрации и других участников образовательного процесса; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100

- гардеробщик

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	высокая организация работы по обслуживанию обучающихся	- обеспечение порядка в помещении гардеробной - обеспечение сохранности принятых на хранение вещей - поддержание в чистоте помещения гардеробной - оказание помощи младшим школьникам при снятии и надевании одежды - выполнение мероприятий по реализации программы энергосбережения - сообщение заместителям директора о поведении учащихся, дезорганизующих учебно-воспитательный процесс	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - отсутствие замечаний со стороны администрации и других участников образовательного процесса; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100

- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (рабочий по КОРЭ слесарь-сантехник, слесарь-электрик)

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	- своевременное выполнение заявок по исправлению обнаруженных неисправностей - текущий мелкий ремонт закрепленного оборудования и механизмов; - выполнение всех видов мелких ремонтно-строительных работ в помещении школы - текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ - монтаж, демонтаж и текущий мелкий ремонт электрических сетей и электрооборудования - техническое обслуживание оборудования и механизмов, поддержание их в рабочем состоянии в соответствии с требованиями СЭС	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - сохранность материалов, инструментов - отсутствие замечаний со стороны администрации и других участников образовательного процесса; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100

- машинист по ремонту и стирке спецодежды (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	высокая организация работы по обслуживанию и условий повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	- учет поступающего белья и спецодежды, и ведение отчетной документации - соблюдение гигиенических норм содержания и обработки вверенного имущества в соответствии санитарными нормами и требованиями - качественная стирка, сушка и глажение спецодежды и других предметов производственного назначения - рациональное использование материальных ресурсов - осуществление дополнительных работ (участие в проведении ремонтных работ в учреждении, генеральных уборках и т.д.)	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - сохранность материалов, инструментов - отсутствие замечаний со стороны администрации и других участников образовательного процесса; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирурующих органов.	30%
Максимальное количество процентов:			100

- Повар (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	качественное и систематическое соблюдение требований	-содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями; -качественное приготовление пищи (отсутствие замечаний медицинского работника, и со стороны педагогических работников).	40
	создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	-снижение уровня заболеваемости детей; -соблюдение технологического процесса приготовления пищи; - своевременное обеспечение, в соответствии с режимом детского сада доброкачественного приготовления пищи. - безупречное соблюдение правил личной гигиены	30
	исполнительская дисциплина	- соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов.	30
Максимальное количество процентов:			100%

- кухонный рабочий (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	% (максимум)
	высокая организация условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	- качественное и своевременное мытье и обработка посуды и кухонного инвентаря - уборка помещений пищеблока, столовой в строгом соответствии с нормами СанПиН - безупречное соблюдение правил личной гигиены - разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения. - отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	30%
Максимальное количество процентов:			100

- сторож (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	высокая организация охраны объектов учреждения	- контроль за противопожарным состоянием здания и прилегающей к нему территории - обеспечение пропускного режима, поддержание порядка при входе в детский сад в течение смены - письменная фиксация всех нарушений, которые произошли за время дежурства - выполнение мероприятий по реализации программы энергосбережения - контроль за целостностью дверей и замков, состоянием окон и освещением - обеспечение сохранности имущества детского сада	70%
	исполнительская дисциплина	- содержание в чистоте рабочее место - отсутствие случаев кражи по вине сторожа - отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100

- дворник (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	высокая организация работы по обслуживанию и условий повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	- качественная и своевременная уборка территории, помещений; - уборка снега в зимний период; - за интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы); - рациональное использование материальных ресурсов; - работа по благоустройству помещений и территории детского сада (создание условий в зимний и летний период); - участие в генеральных уборках дошкольного учреждения;	70%
	исполнительская дисциплина	- выполнение требований пожарной безопасности и охраны труда - содержание в чистоте рабочее место - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100

-кладовщик (структурного подразделения детский сад «Ветерок»)

	критерии оценки	показатели оценки	проценты (максимум)
	высокая организация работы по обслуживанию и условий повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	- сохранность продуктов питания, надлежащее использование тары - содержание складских помещений в соответствии с требованиями СанПиН - учет наличия продуктов в соответствии с меню и ведение отчетной документации - соблюдение правил и сроков сдачи приходно-расходных документов, составление отчетности - контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания	70%
	исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации - содержание в чистоте рабочее место - сохранность материалов, инструментов - отсутствие замечаний со стороны администрации и других участников образовательного процесса; - соблюдение норм, служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения.	30%
Максимальное количество процентов:			100