

Управление образования  
администрации Сергиево-Посадского городского округа  
Московской области  
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**  
**«Средняя общеобразовательная школа №1»**  
141300, Московская обл., г. Сергиев Посад, ул. 1-ой Ударной Армии, д. 93  
Тел.(8 496)-54-207-40  
e-mail: sepo\_mbou\_1@mosreg.ru

«Согласовано»  
Председатель Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ /С.В.Шелопаева

Протокол №2  
« 29 » августа 2023г.

«Утверждено»  
Директор МБОУ СОШ №1

\_\_\_\_\_ /Егорова С. В.  
приказ № 72/1 –о « 29 » августа 2023г.

«Согласовано»  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ /Т.А.Грузимова

Протокол №3  
« 29 » августа 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА**  
**ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением главы Сергиево - Посадского городского округа Московской области от 29.05.2020 № 794-ПГ «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево - Посадского городского округа Московской области» с изменениями на 10 ноября 2022 года (в ред. постановлений главы Сергиево-Посадского городского округа Московской области от 28.09.2020 N 1407-ПГ, от 05.04.2021 N 499-ПГ, от 28.01.2022 N 26-ПГ, от 02.02.2022 N 39-ПГ, от 27.09.2022 N 422-ПГ, от 10.11.2022 N 485-ПГ); Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 1"; Уставом МБОУ "Средняя общеобразовательная школа № 1" .

1.2. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических и иных работников школы и ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников общеобразовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.5. Выплаты стимулирующего характера распределяются из надтарифного фонда оплаты труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», также из фонда экономии заработной платы, при его наличии.

1.6. Для распределения стимулирующих выплат сотрудникам учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением – Управляющего совета школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.7. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты директору школы определяет Глава Сергиево-Посадского городского округа (заместитель Главы администрации городского округа, курирующий данное направление) на основании приказа начальника Управления образования администрации Сергиево - Посадского городского округа.

1.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения.

2.2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Собранием трудового коллектива в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений, труду.

2.3. Работникам школы могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за результаты работы за периоды:

- (февраль-август; сентябрь-январь) и назначаться два раза в год:

1 сентября по итогам работы за февраль, март, апрель, май, июнь, август.

1 февраля по итогам работы за сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь.

- ежемесячно.

2.4. Расчёт выплат стимулирующего характера за установленные периоды производится работникам школы на основании решения комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера работникам школы.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы состоит из следующих членов работников школы: директор школы, заместители директора по УВР, заместители директора по ВР, заместитель директора по АХЧ, председатель профсоюзной организации, руководители структурных подразделений, руководители ШМО, старшие воспитатели.

2.6. Не производятся назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям работникам:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера;
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде;
- уволившимся по собственному желанию;
- работникам, с которыми расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя.

2.7. Принятый комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет учреждения в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.8. На основании решения, принятого комиссией и согласованным с Управляющим советом директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются не реже двух раз в год/ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

2.9. Критерии качества и результативности труда работников школа разрабатывает самостоятельно в соответствии с Методическими рекомендациями по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Московской области.

2.10. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

- анализ результатов промежуточной аттестации;
- анализ результатов КМС (контрольно-методического среза) и административных контрольных, диагностических работ, ВПР, РДР;

- анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- диагностика обучающихся и родителей;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- анализ календарно-тематического планирования;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчет работника;
- собеседование;
- смотр кабинетов и закреплённых участков территории;
- анализ работы со школьной документацией и др.

2.11. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

2.12. Стимулирующий фонд оплаты труда МБОУ СОШ №1 делится на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, стимулирующие выплаты иным работникам школы, единовременные стимулирующие выплаты.

2.13. Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за работу по наставничеству молодых педагогов;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

- если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены Управляющим советом.

**Критерии для расчёта стимулирующей части  
фонда оплаты труда педагогических сотрудников**

Критерии	Основания премирования педагогических работников	Баллы
<b>Качество условий К 1(1-2)</b>		
1. Психологический климат, умение выйти из конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб (от обучающихся, педагогов, родителей, администрации)	До +10 – отсутствие жалоб  До -10 – при наличии жалоб
2. Санитарно-гигиенические нормы, развитие кабинета	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Санитарное состояние кабинета</li> <li>- Сохранность мебели и оборудования</li> <li>- Развитие (приращение) кабинета, оформление папок, стендов</li> <li>- Озеленение кабинета (культура размещения, качество ухода, внешний вид цветочных горшков)</li> <li>- Лаборатория учителя: (таблицы, карты, наглядные пособия, раздаточный материал – их обновление и систематизация)</li> <li>- Дидактический материал</li> <li>- Оформление кабинета: постоянные экспозиции, временные экспозиции.</li> <li>- Культура оформления и содержания рабочего места учителя</li> <li>- Соблюдение правил ТБ и ПБ</li> </ul>	<p>До -10 – имеются замечания</p> <p>До +10 – при наличии всех показателей</p>
<b>Качество результата К 2 (1-7)</b>		
1. Неуспевающие учащиеся	Учащиеся, оставленные на повторный год обучения	-30 за каждого ученика
2. Качество усвоения учебных программ: успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	- Соответствие результатов ВПР, диагностических работ, ОГЭ, ЕГЭ и т.д. текущей успеваемости обучающихся	До -10 – имеются замечания До +10 – при наличии соответствия
3. Результативность участия в мероприятиях, олимпиадах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях и т.п. (личное участие педагога)	Муниципальный уровень	До +10 – участие  До +20 – призер  До +30 – победитель
	Региональный уровень	До +30 – участие  До +40 – призер  До +50 – победитель
	Всероссийский и международный уровень	До +50 – участие  До +100 – призер  До +200 –

		победитель
	Дистанционные конкурсные мероприятия	До +30 – участие До +40 – призер До +50 – победитель
	Проведение и проверка работ школьного этапа олимпиад по предметам	До +10 (+5 - проверка, +5 - проведение)
4. Результативность участия в мероприятиях, олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (подготовка обучающихся)	Муниципальный уровень	До +5 – участие До +10 – призер До +20 – 1 место
	Региональный уровень	До + 30 – призер До +35 – 1 место
	Всероссийский и международный уровень	До +40 –призер До 60 – 1 место
	Дистанционные конкурсные мероприятия	До +10– участие До +15 – призер До +20 – победитель
5. Итоговая аттестация	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 100 баллов	До +100 за каждого выпускника
	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	До +30 за каждого выпускника
	Наличие обучающихся, не справившихся с ОГЭ, ЕГЭ	-20 за каждого выпускника
6. Повышение уровня педагогического мастерства. Методическая работа учителя.	Систематические публикации по обобщению опыта работы учителя, о деятельности школы Подготовка и проведение в ОУ педагогического совета, методического объединения, конференции (при наличии подтверждающей документации)	До +2 за каждую публикацию  До +3 за каждое мероприятие
	Подготовка выступления на районном уровне	До +10 за каждое мероприятие

	Подготовка выступления на областном, зональном уровне	До +30 за каждое мероприятие
	Подготовка выступления на всероссийском и международном уровне	До +50 за каждое мероприятие
	Подготовка открытого урока на районном уровне	До +10
	Подготовка открытого урока на областном, зональном уровне	До +30
	Подготовка открытого урока, мастер-класса на всероссийском, международном уровне	До +50
	Участие в работе экспертных групп по проверке работ обучающихся, в составе жюри на уровне района	До +10
	Проверка диагностических, метапредметных, ВПР работ, сочинение и др. на уровне ОУ	До +5 за каждую работу
7. Организация участия и подготовка обучающихся	- К конференциям, конкурсам, фестивалям по предмету - Учебные проекты, выполненные под руководством учителя - Публикация работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках	За каждого участника: +1 –на уровне ОУ До +3 – на муниципальном уровне До +4 – на региональном уровне До +5 – на Российском уровне
	Проведение промежуточной аттестации обучающихся в форме экстерната	От +10 - до +30
<b>Качество процесса К 3 (1-3)</b>		
1. Своевременное ведение документации	- Сдача и заполнение Рабочих программ, справки о выполнении программ, анализ ОГЭ и ЕГЭ, анализ диагностических, метапредметных и др. работ - Своевременное заполнение электронного журнала (100% показатели по всем параметрам)	От +10 До - 10
2. Внеклассная работа по предмету	Активное участие в предметной неделе	До +10
	Разработка и подготовка внеклассных мероприятий по предмету Подготовка и проведение общешкольных внеклассных	До +10 До + 10



	мероприятий, выставок, презентаций для родителей, общественности	
	Аттестация учащихся по 2-му иностранному языку	До +10
	Работа воспитателем в Детском оздоровительном лагере «Роща»	До +10
	Замещение уроков учителей, находящихся на курсах повышения квалификации, семинарах, соревнованиях и др.	+1 за каждый урок
3. Соблюдение локальных актов	Коллективный договор - Правила внутреннего трудового распорядка - Должностные инструкции - Дежурство учителя	От +10 До - 10

**Критерии для расчёта стимулирующей части  
фонда оплаты труда классных руководителей**

№ п/п	Критерии. Показатели критериев <b>К 4(1-11)</b>	Система оценивания
1	<b>Качество результатов обучения</b>  1.1. Успеваемость учащихся класса за полугодие	100% - 5 баллов  Менее 100% - 0 баллов
2.	<b>Профилактическая работа с классом.</b> 2.1. Наличие обучающихся в классе, совершивших нарушение правил поведения для обучающихся в школе.  2.2 Наличие учащихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, ОДН  2.3. Занятость учащихся всего класса в системе <u>дополнительного образования</u> (кружки, секции, внеурочная деятельность)  2.4 Соответствие внешнего вида обучающихся предъявляемым нормам и требованиям Устава школы  (Системно по результатам рейдов)	Отсутствие – 3 балла. Наличие - 0 баллов.  Отсутствие – 10 баллов, Снижение – 5 баллов, стабильность – 3 балла. Увеличение - 0 баллов.  80-100 % - 5 баллов. 50-80% - 3 балла. менее 50% - 0 баллов.  80-100 % -5 баллов;  Менее 80% - 0 баллов;
3	<b>Планирование работы. Своевременность ведения документации:</b>  3.1. Анализ воспитательной работы (2 полугодие) План воспитательной работы (1 полугодие)  Рабочие программы по внеурочной деятельности (1 полугодие)	5 баллов  5 баллов  5 баллов

	<b>3.2. Отсутствие документации или несвоевременная сдача</b>	<b>- минус 10 баллов</b>
4	<p><b>Индивидуальная научно-методическая работа.</b></p> <p>4.1. Участие в научно-практических конференциях, семинарах и т. д.</p> <p><i>(Предоставляется копия сертификата, грамоты)</i></p> <p>4.2. Наличие публикаций методических разработок по ВР.</p> <p><i>(Предоставляется копия сертификата, скриншот)</i></p> <p>4.3 Участие в экспериментальной и инновационной деятельности по воспитательной работе</p>	<p>-Участие и выступление на уровне школы (ШМО, педсовет) – до 5 баллов (за каждый факт активного участия).</p> <p>- Участие и выступление на уровне района – до 20 баллов (за каждый факт активного участия)</p> <p>- Участие и выступления на уровне области – до 30 баллов (за каждый факт активного участия).</p> <p>- Публикация на любом уровне - 1 балл (за каждую публикацию);</p>
5	<p>Наличие и уровень самоуправления в классе</p> <p>5.1. Уровень участия в подготовке и помощи в организации деятельности органов ученического самоуправления</p>	<p>-Высокий уровень ( наличие плана работы с активом, чёткое распределение обязанностей между учащимися) – до 5 баллов;</p> <p>- Средний уровень (разовые участие актива класса) – до 3 баллов.</p> <p>- Низкий уровень (отсутствие системы работы по самоуправлению) – 0 баллов.</p>
6	<p>Организация участия класса в мероприятиях школы.</p> <p>6.1. Уровень участия класса в общешкольных мероприятиях</p>	<p>- За победу в конкурсах, общешкольных мероприятиях(по различным номинациям) – до 10б;</p> <p>- За активное участие в общешкольных мероприятияхи конкурсах –до 5 баллов;</p>
7	<p>Организация и проведение воспитательных мероприятий</p> <p>7.1.Уровень реализации мероприятия (класс, школа, район, область) и его результативность</p> <p><u>- на уровне класса:</u> посещение учащимися класса театров, музеев, организация экскурсий, творческих встреч, походов;</p> <p><u>- на уровне школы</u> (открытые мероприятия)</p>	<p>- Мероприятие проведено на уровне класса при активном участии всего коллектива и с получением качественного результата – до 5 баллов</p> <p>-Мероприятие проведено на уровне школы – До 10 баллов. Участие – до 5 баллов</p> <p>-Мероприятие проведено на уровне района –</p>

	- на уровне района, области (профессиональные конкурсы, проекты, волонтерская деятельность	До 15 баллов.  -Мероприятие проведено на уровне области -  До 30 баллов.
8	Оценка внеурочной деятельности учащихся класса  8.1 Участие обучающихся класса в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д. ( <b><u>под руководством классного руководителя</u></b> )	- район – до 20 баллов  - область – до 50 баллов  <b>при наличие победителей и призеров количество баллов удваивается</b>
9	Организация работы с родителями. 9.1. Тематические родительские собрания на параллель; 9.2 Совместные мероприятия с родителями	До 5 баллов  До 3 баллов
10.	<b>Проведение работы среди учащихся по сохранению и бережному отношению к школьным учебникам и печатным пособиям.</b>  (Системно по результатам рейдов)	80-100% - 10 баллов  Менее 80%- 0 баллов
11.	<b>Поощрение классных руководителей 1-4 классов за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные инструкции классного руководителя</b>	До 5 баллов

**Критерии для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда  
административно-управленческого и вспомогательного персонала**

Наименование должности	Основание для премирования К 5 (1-9)	Оценка в баллах
<p>1.Руководитель структурного подразделения, Заместитель руководителя структурного подразделения,</p> <p>Заместитель директора по УВР, ВР</p>	<p>§ Положительная динамика общих показателей успеваемости учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ОГЭ и др. форм независимой оценки качества образования)</p> <p>§ Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>§ Положительная динамика в повышении квалификации педагогических кадров, Методическое сопровождение участников профессиональных конкурсов, Своевременная организация и сопровождение аттестации педагогических кадров</p> <p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Отсутствие обращений (директору) обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>§ Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей</p> <p>§ Организация инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, Наличие системы предпрофильной и профильной подготовки обучающихся</p> <p>§ Сохранение контингента обучающихся 1-11-х классах</p> <p>§ Диссеминация управленческого опыта работы: Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств: Диссеминация управленческого опыта работы: выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях:</p>	от 5 до 100

2.Заместитель директора по АХЧ, безопасности, завхоза	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда. Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ по обслуживанию здания школы</p> <p>§ Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>§ Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в школе</p> <p>§ Степень благоустройства пришкольной территории</p>	от 5 до 100
3.Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, Специалист по закупкам	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>§ Своевременная и качественная подготовка экономических и бухгалтерских отчетов.. Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещении муниципальных</p> <p>§ Эффективность и целевое использование бюджетных средств. Своевременная, качественная работа с сайтами bus и zakupki.gov.ru, ЕИС, ПИК. Отсутствие нарушений законодательства о закупках</p> <p>§ Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Своевременная инвентаризация и списание материальных ценностей.</p>	от 5 до 100
4.Педагог доп. образования	<p>§ Коэффициент результативности участия в общешкольных, городских, областных , конкурсах, соревнованиях, конференциях</p> <p>§ Охват учащихся дополнительным образованием и сохранность контингента</p>	от 5 до 100
5.Педагог-психолог	<p>§ Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты. Наличие публикаций. Результативное зафиксированное участие в семинарах,</p>	от 5 до 100

	<p>конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)</p> <p>§ Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, школьный уровень)</p>	
6.Социальный педагог	<p>§ Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>§ Ведение социально-педагогического мониторинга</p> <p>§ Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)</p>	от 5 до 100
7.Секретарь	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Своевременное и качественное оформление документации и составление отчетности</p> <p>§ Работа, повышающая авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей</p>	от 5 до 100
8.Зав. библиотекой, библиотекарь	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Коэффициент результативности участия в районных, областных конкурсах, соревнованиях, конференциях</p> <p>§ Высокая читательская активность обучающихся. Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся.</p> <p>§ Результативность участия в общешкольных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга.</p>	от 5 до 100
9.Младший обслуживающий персонал	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам работы и проверок,</p> <p>§ Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН,</p>	от 5 до 100

	<p>§ Проведение генеральных уборок</p> <p>§ Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>§ Отсутствие замечаний по результатам работы и проверок, содержание здания школы , ее оборудования и механизмов в соответствии с требованиями СанПиНа, .</p>	
--	---	--



**Критерии для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда  
воспитателя дошкольного отделения**

<b>Наименование Критерий</b>	<b>Качественный показатель</b>	<b>Оценочный показатель</b>	<b>Расчет баллов</b>
Интенсивность и высокие показатели в труде	1.Посещаемость детей группы	Пример: количество рабочих дней в месяце 21 Норма детей в группе – 20 Вычислить норму детодней: $20 \times 21 = 420$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по табелю) Расчёт: $380 \times 100\% / 420 = 90,4\%$	3 балла – 90-100% (80-100% в яслях) 2 балла – 80-89,9% (70-80% в яслях) 1 балл – 75-80% (70-75% в яслях) 0 баллов – менее 75% (70% в яслях)
	2.Уровень профессиональной компетенции воспитателя	Использование инновационных педтехнологий. Участие в проектно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе (в экологических зонах участка и группы). Участие оформленной педагогической работы с использованием инновационных технологий в публикациях, конкурсах, выставках разных уровней	1-5 баллов
	3. Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций.	Представление проектов, используемых в работе.	1-2 балла
		Участие реализованного проекта в конкурсах	1-3 балла
	4.Самообразование и повышение квалификации	Проведение самообразования по плану, посещение методических мероприятий.	1 балл – работа по плану самообразования 1-5 баллов – выезд на семинар, конференцию, повышение квалификации (сертификат).
5. Продуктивность методической деятельности	Участие в качестве выступающего в метод объединениях, семинарах, мастер-классах, вебинарах, открытых мероприятиях	1-3 балла	
	Наличие публикации и методических разработок в сети	1-3 балла	

		интернет, периодической печати	
	6. Повышение имиджа ОУ	Участник окружного конкурса профессионального мастерства  Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года»	5 баллов  5 баллов
	7. Результаты творческой деятельности воспитанников и педагогов	Участие воспитанников и педагогов в творческих конкурсах	ДОУ – 1-2 балла Округ -1-3 балла Область – 1-5 баллов
	8. Организация развивающих зон на территории для проведения работы по ОП.	Оформление и уход за цветниками, экологическими зонами на территории учреждения	1-3б.
	9.Высокий уровень взаимодействия с родителями как участниками образовательных отношений	Проведение музыкальной, литературной гостиной, семейного клуба, открытого занятия, спортивного или досугового мероприятия	1-3 балла
		Участие в совместной проектной деятельности.	1-3 балла
		Подготовка видеороликов, слайдов, презентаций для родителей.	1-3 балла
		Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей в группе (проводимых сверх функционала воспитателя)	1-3 балла
	10. Ведение и обновление странички педагога, группы на сайте дошкольного отделения ОУ	- Наличие размещенных материалов собственного педагогического продукта, - фото и видео материалы -презентации -продуманный текстовый материал с насыщенным фотоматериалом	1-3 балла
	11. Наставничество	Работа наставника по утвержденному плану.	1-3 балла
Качество выполняемых	1.Качественная организация	1. Оформление динамичной предметно-развивающей среды	1-2 балла

работ.	предметно-развивающей среды группы.	по темам недели и мероприятиям. Наличие мини-музея, коллекций, макетов	
	2. Качественное и безопасное содержание территории (прогулочного участка)	Эстетичность, безопасность, по факту: - оформление участка и построек - наличие цветника (качественный уход), - наличие снежных построек и их поддержание в хорошей форме.	1-2 балла – соответствие требованиям

Приложение 5

**Критерии для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов-специалистов (инструктора по физкультуре, музыкального руководителя, учителя-логопеда) дошкольного отделения**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии эффективности и качества труда</i>	<i>Шкала показателей</i>
1.	Отсутствие жалоб и замечаний: – по поводу охраны жизни и здоровья детей, – по поводу систематического проведения оздоровительной работы, – по поводу соблюдения режима дня, – по поводу соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля, в актах и предписаниях проверяющих органов.	до 5 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей воспитанников ДО в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям.	до 5 баллов
3.	Участие педагога в разработке и реализации стратегических программ дошкольного образования (программа развития, ООП, рабочие программы и др.); проектов по продвижению ДО на рынке образовательных услуг; дополнительных и социальных проектов.	до 5 баллов

4.	Участие в общественно-культурной жизни коллектива, организация и проведение открытых мероприятий на базе ДО, на муниципальном уровне. Организация экскурсий, различных общественных акций и других мероприятий, организация участия воспитанников в различных конкурсах.	до 5 баллов
5.	Участие в методической работе на уровне ДО (консультации, семинары, открытые просмотры, мастер-классы и др.). Наставничество.	до 5 баллов
6.	Участие в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, РМО, наличие публикаций; участие и победы в профессиональных конкурсах, соревнованиях.	до 5 баллов
7.	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. в нерабочее время.	до 5 баллов
8.	Участие в создании и развитии информационно-образовательной, развивающей предметно-пространственной среды ДО, благоустройство территории ДО.	до 5 баллов
9.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	до 5 баллов
10.	Увеличение объёма работы, интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	до 5 баллов
11.	Взаимозаменяемость (замена отсутствующих коллег).	до 5 баллов
12.	Умение выстраивать партнёрское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач; использование современных эффективных форм работы с родителями.	до 5 баллов
13.	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение индивидуального плана, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов, и т.п.).	до 10 баллов

Приложение 6

**Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
помощника воспитателя  
дошкольного отделения**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективного контракта</b>	<b>Размер выплат</b>
Воспитание у детей культурно-гигиенических навыков	Непосредственная <u>помощь</u> воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	У всех детей группы развиты КГН в соответствии с возрастом	1-5 баллов

	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.		1-5 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие	Наличие программ, сертификатов, грамот	1-5 баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы;	Отсутствие замечаний по результатам медицинского и педагогического контроля	1-5 баллов
	- тщательное соблюдение режима дня воспитанников;		1-5 баллов
	- своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя;		1-5 баллов
	- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;		1-5 баллов
Охрана жизни и здоровья воспитанников.	Данные представляются медицинским персоналом.	индекс здоровья; отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-	1-3 баллов

		эпидемиологического режима.	
Увеличение нагрузки по своей должности		Взаимозаменяемость сотрудника (качественное выполнение работы)	1-3 баллов
Дополнительный критерий	Дополнительный объем по заданию администрации (работа в цветниках, заклеивание окон и т.д)	Подтверждающие документы	1-5 баллов
	Участие в общественной жизни ДОУ, повышение имиджа; помощь в организации мероприятий на уровне ДОУ (открытых мероприятий, участие в праздниках)		1-3 баллов

Приложение 7

**Критерии для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда повара дошкольного отделения**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективного контракта</b>	<b>Размер выплат</b>
За высокие показатели по результатам санитарного состояния пищеблока	Данные предоставляются медицинским персоналом	Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима	1-4 баллов
Участие в профессиональных конкурсах.	участие	наличие грамот, положений, приказов	1-5 баллов

<p>Обеспечение качественного питания.</p> <p>Контроль за строгим соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и санитарных правил.</p> <p>Охрана жизни и здоровья воспитанников.</p>	<p>Данные представляются медицинским персоналом.</p>	<p>- индекс здоровья</p>	<p>1-5 баллов</p>
<p>За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей;</p>	<p>Разработка нового меню</p>	<p>- Подтверждающие документы</p>	<p>1-2 баллов</p>

Приложение 8

**Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
кухонного (подсобного) рабочего**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективного контракта</b>	<b>Размер выплат</b>
<p>Санитарно-гигиеническое состояние пищеблока. Сохранность материалов и оборудования.</p> <p>Качественная подготовка помещений пищеблока к новому учебному году.</p>	<p>Содержание всех помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями</p>	<p>Помещение содержится в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями</p>	<p>1-5 баллов</p>
<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Участие</p>	<p>Наличие программ, сертификатов, грамот</p>	<p>1-3 баллов</p>
<p>Охрана жизни и здоровья воспитанников.</p>	<p>Данные представляются медицинским персоналом.</p>	<p>-индекс здоровья;  -отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического</p>	<p>1-2 баллов</p>

		режима.	
Рациональное расходование моющих и дезинфицирующих средств	Рациональное расходование	Экономия моющих средств	1-3 баллов
Дополнительный критерий	Дополнительный объем по заданию администрации	Подтверждающие документы	1-3 баллов
	Участие в общественной жизни ДОО, повышение имиджа		

Приложение 9

**Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда рабочего по  
комплексному обслуживанию и ремонту здания  
дошкольного отделения**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективного контракта</b>	<b>Размер выплат</b>
За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей;	Дополнительный объем по заданию администрации	Подтверждающие документы (справки)	2-5 баллов
	Активное участие в жизнедеятельности коллектива.		1-5 баллов
Охрана жизни и здоровья воспитанников.	Данные представляются медицинским персоналом.	- Отсутствие случаев детского травматизма.	1-5 баллов
Санитарно-гигиеническое состояние территории	Содержание территории и помещения в соответствии с	Территория и помещение содержится в соответствии с санитарно-	1-5 баллов



ДОУ	санитарно-эпидемиологическими требованиями	эпидемиологическими требованиями	
-----	--	----------------------------------	--

Приложение 10

**Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда уборщика  
служебных помещений  
дошкольного отделения**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективного контракта</b>	<b>Размер выплат</b>
За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей;	Дополнительный объем по заданию администрации	Подтверждающие документы (справки)	2-5 баллов
	Активное участие в жизнедеятельности коллектива.		1-5 баллов
Охрана жизни и здоровья воспитанников.	Данные представляются медицинским персоналом.	-Отсутствие случаев детского травматизма.	1-5 баллов
Санитарно-гигиеническое состояние помещения ДОУ	Содержание помещения в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	Помещение содержится в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	1-3 баллов