

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

Решением общего собрания коллектива
ГБОУ школы № 440
Приморского района Санкт-Петербурга
от 28.08.2025 № 34

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ГБОУ школы № 440
Приморского района Санкт-Петербурга
имени П.В. Виттенбурга
от 29.08.2025г. №65/156-О

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 440
Приморского района Санкт-Петербурга
имени П.В. Виттенбурга**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 440 Приморского района Санкт-Петербурга имени П.В. Виттенбурга (далее – Школа), в дальнейшем - «Положение», является нормативным локальным актом школы, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 27.12.2021 № 3473-р «Об утверждении примерных показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей 2 и 3 уровня управления, прочих специалистов, служащих и рабочих государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Письма Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;
- Устава ОУ;
- Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №440 Приморского района Санкт-Петербурга имени П.В. Виттенбурга.

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности Школы по реализации уставных целей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по

стимулированию материальной заинтересованности работников Школы в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Положение принимается Общим собранием работников Школы и утверждается директором Школы.

1.6. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общим собранием работников Школы и утверждаются приказом директора. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам Школы предусматривает реализацию права участия органов общественно-государственного управления Школы в распределении поощрительных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам деятельности, и осуществляется по представлению директора, заместителей директора, руководителей методических объединений.

1.8. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по установлению доплат, надбавок, премий и материального поощрения работников (далее – Комиссия), действующей на основании Положения о Комиссии по установлению доплат, надбавок, премий и материального поощрения работников. Распределение и назначение выплат по итогам премиального периода производится на основании решения Комиссии не позднее 20 числа следующего за премиальным периодом месяца.

1.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период) и единовременно по итогам работы.

1.10. Комиссия формируется из педагогических работников, представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и на основании предложений работников образовательного учреждения не чаще двух раз в год.

1.11. На основании решения Комиссии директор Школы издает приказ о стимулирующих выплатах.

1.12. Расходы, включающие различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда надбавок и доплат.

1.13. Ежемесячно из неиспользованных фондов стимулирования работников могут выплачиваться суммы за разовую работу с учетом специфики Школы.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты компенсационного характера;
- надбавки стимулирующего характера:
 - а) надбавка за достижение показателей эффективности деятельности работников;
 - б) надбавка за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда;
 - в) премии;
- материальная помощь;
- выплаты молодым специалистам.

2.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- временное увеличение объема работ;
- расширение зоны обслуживания;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение);
- совмещение профессий (должностей).

2.3. Выплаты стимулирующего характера (надбавки) устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы;

- успешное выполнение наиболее сложных работ;
- высокое качество работы (профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей);
- сложность (срочность и объём выполняемой работы) и напряженность (систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);
- повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника.

Надбавка может быть установлена сотрудникам за интенсивность труда, приводящую к получению полезного результата в течении рабочего дня, включая нагрузки интеллектуального, эмоционального, монотонного характера.

2.4. Премии выплачиваются за:

- успешное и своевременное выполнение плановых и внеплановых показателей в итоговом периоде (в соответствии с Государственным заданием)
- проведение на высоком методическом уровне обучения обучающихся, использование в работе эффективных форм, методов и средств обучения;
- активное участие в организации и (или) проведении конкретного мероприятия или особо значимых мероприятий;
- добросовестное отношение к выполнению обязанностей классного руководителя, к дежурству по школе;
- проявление инициативы, внесение предложений по решению существующих проблем и их реализация;
- иное.

Полный перечень премий представлен в Приложении 12.

Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего распорядка Школы, соблюдение трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы Школы и плановых показателей работы отдельных работников.

2.5. Установлением премий работникам Школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка Школы и соблюдения трудовой дисциплины
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

2.6. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на рождение ребенка, в случае смерти близких родственников, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

2.7. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда.

2.8. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливаются Комиссией на основании настоящего Положения и утверждаются директором Школы.

3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Комиссия определяет виды и размер материального стимулирования на основании представлений от директора, заместителей директора, председателей методических объединений, самоанализа педагогической деятельности педагогических работников, анализа деятельности руководящего работника. Доплаты и надбавки вводятся приказом директора образовательного учреждения. Приказ директора доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный год, календарный год) и выплачиваются ежемесячно или единовременно в соответствии с Приложениями 1-11.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности и оформляется приказом директора Школы.

3.4. Надбавки за высокое качество и интенсивность труда в соответствии с критериями и показателями качества и доплаты к должностным окладам педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в абсолютных величинах (денежных суммах). Перечень и размеры доплат представлен в Приложении 11.

3.5. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются критерии и показатели оценки эффективности деятельности, с применением балльной системы оценивания по данным критериям. В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 объем надбавок по образовательному учреждению определяется размером фонда надбавок и доплат утвержденного штатного расписания. Денежный эквивалент 1 балла определяется приказом директора школы на одно полугодие, в зависимости от общего объема стимулирующих выплат и суммарного количества баллов по каждой группе работников. Период установление выплаты 01.09-31.12 и 01.01-30.06.

3.6 Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу (заместителям директора, руководителям структурных подразделений) и педагогическим работникам устанавливаются на основе анализа выполнения показателей и критерии оценки эффективности деятельности с применением балльной системы оценивания по данным критериям.

3.7 Методика расчета по балльной системе оценивания для педагогических работников и административно-управленческого персонала приведена в Приложениях 1-10.

3.8. Надбавка к должностному окладу директора Школы за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критерии эффективности деятельности руководителя.

3.9. Основанием для формирования оценки качества и результативности труда учителя (критериями) выбираются те виды деятельности педагогического работника, которые направлены на улучшение их качества: учебной деятельности, воспитательной деятельности, научно - методической деятельности, коммуникативной деятельности, организационной деятельности.

3.10. Каждый педагогический работник предоставляет Комиссии самоанализ своей педагогической деятельности по утвержденным показателям и критериям за текущий период премирования, оригиналы, копии подтверждающих документов.

3.11. Комиссия:

- рассматривает и рассчитывает сумму баллов по всем показателям персонально по каждому педагогическому работнику;

- рассчитывает персональную стимулирующую надбавку педагогического работника.

3.12. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть снижены или отменены приказом директора школы до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;

- невыполнение должностных обязанностей;

- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава Школы;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- при наличии дисциплинарного взыскания в соответствующий период доплаты и надбавки могут быть снижены, но при этом совокупный размер месячной заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20%.
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы Школы.
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательного учреждения.

4. Порядок установления премий

4.1. Премирование работников, в том числе и директора образовательного учреждения, производится по итогам работы за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии денежных средств.

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.2. Предложения о размере премирования работников вносят директор школы, заместители директора, руководители структурных подразделений, председатели методических объединений. Предложения обсуждаются Комиссией. Окончательное решение о размере премирования принимает директор школы и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. Премия директору Школы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

4.4. Основными условиями премирования являются:

4.4.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

4.4.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

4.4.3. Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности школы в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

4.4.4. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации школы и вышестоящих организаций по подчиненности.

4.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

4.5.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

4.5.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.

4.5.3. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.

4.6. При неисполнении или некачественном исполнении функциональных обязанностей, при увольнении премия не выплачивается или может быть уменьшена.

4.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.9. Работники школы могут премироваться к государственным праздникам, перечисленным в статье 112 ТК РФ, к профессиональным праздникам и памятным датам, а также к знаменательным датам (юбилейным датам со дня рождения: 50-летие, 55-летие, 60-летие и далее), з долголетний труд и в связи с уходом на заслуженный отдых,

4.10. Основаниями для отмены или снижения премии могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение Устава школы;
- нарушение Правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- при наличии дисциплинарного взыскания премия в соответствующий период может быть снижена, но при этом совокупный размер месячной заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20%.
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы образовательного учреждения
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательного учреждения.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников школы в следующих случаях:

- 5.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях.
- 5.1.2. В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.
- 5.1.3. В связи со сложным материальным положением.
- 5.1.4. В связи со смертью близкого родственника.
- 5.1.5. При получении работником травмы, обострении тяжелых и хронических заболеваний.
- 5.1.6. При рождении ребенка.
- 5.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении.
- 5.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором школы с учетом предложений заместителей директора и председателей методических объединений.
- 5.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:
 - 5.4.1. При стихийных бедствиях, травмах и др. на основании личного заявления работника и приказа директора школы.
 - 5.4.2. В целях социальной поддержки сотрудников - на основании приказа директора школы.
- 5.5. Размером материальная помощь не ограничивается, выплачивается фиксированной суммой. Решение о выплате материальной помощи принимается директором школы, определяется в каждом случае индивидуально и оформляется приказом директора по Школе. Основанием приказа считается личное заявление работника с указанием конкретного случая и приложением, по необходимости, подтверждающих документов.
- 5.6. На выплату премий и оказания материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от фонда надбавок и доплат, экономии по заработной плате по итогам отчетного периода и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

6. Порядок ежемесячных денежных выплат молодым специалистам

6.1. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в учреждениях образования по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и(или) по программам профессионального обучения;

6.2. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

6.3. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей ежемесячных денежных выплат)	Размер выплат, руб.
1	Ежемесячные денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

6.4. В случае увольнения молодого специалиста из учреждения образования после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное образовательное учреждение по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в учреждение образования по специальности (направлению подготовки).

Приложение 1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (учитель)

№	Критерий	Показатель	Значение критерия	Шкала в баллах
1.	Качество обученности	Уровень освоения обучающимися учебных программ	<p>Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) * коэф. предмета</p> <p>коэф. предмета алгебра, геометрия, физика, химия – 1 математика, ан. яз. – 0,9 информатика – 0,8; биология, рус. яз.– 0,7 география, история, обществознание, литература - 0,5 ОБЖ, ИЗО, технология, физ-ра, музыка – 0,3</p> <p>Коэф. нач. школы 2-4кл. – 0,7</p>	от 0,70 до 1,00= 5 б. от 0,40 до 0,69 = 4 б. от 0,28 до 0,39 = 3 б. от 0,10 до 0,27 = 2 б. Зачетная система – 4 б.
2.	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету оценку «неудовлетворительно» по итогам отчетного периода	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную отметку по итогам отчетного периода	Успеваемость: 100% - 2 б. 99%-80% - 1 б. Менее 80% - 0 б.
3.	Организация внеурочной деятельности по предмету	Вовлеченность обучающихся и их родителей в дополнительную работу (индивидуальные консультации)	График индивидуальных консультаций.	Индивидуальные консультации: Да – 1 б. Нет - 0 б.
		Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности. В имеющих официальный статус смотрах, конкурсах, играх, соревнованиях	Приказ об участии в конкурсе (групповая проектная и исследовательская деятельность) Сопровождение индивидуальных проектов в классе.	За каждый учебный групповой проект – 1 б. Максимум – 3 б. Индивидуальные проекты: Весь класс-2 б. 50% и менее – 1 б.
			Приказ об участии в конкурсе (Проектная и исследовательская деятельность) Дипломы победителей и призёров	Участие в школьном конкурсе – 1 б. Участие в районном конкурсе – 2 б. Участие в городском конкурсе – 3 б. Победители и призёры - 1 б. (кроме школьного конкурса) Нет – 0 б. Максимум 6 б.
4.	Результативность представления обучающимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Участие обучающихся в олимпиадном движении (имеющих официальный статус)	Дипломы победителей/призеров предметных олимпиад	международный/ всероссийский/ региональный уровень – 2 б. районный уровень – 1 б.
		Участие обучающихся в конкурсном движении	Дипломы победителей/призеров предметных конкурсах	международный/ всероссийский/ региональный уровень – 2 б.

		(имеющих официальный статус)		районный уровень – 1 б.
5.	Научно-методическая деятельность учителя	Представление результатов исследовательской и методической деятельности учителя	Документальное подтверждение в мероприятиях соответствующего уровня	Участие: Региональный уровень – 2 б. Районный уровень – 16. Докладчик – 3 б. В печатных изданиях всероссийского, городского уровня - 3 б. В печатных изданиях районного уровня -2б. В сети Интернет -1б. Максимум 6 б.
		Участие в инновационной деятельности	Наличие приказа	Да – 1 б Нет – 0 б.
		Наличие собственных разработок во ФГИС «Моя школа»	Наличие скриншотов личного кабинета с возможностью предоставления доступа коллегам	За каждую публикацию - 1 б. Максимум – 5 б
6.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства.	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, мероприятиях для педагогического коллектива	Наличие диплома (сертификата участника)	Всероссийский уровень: Победитель -10 б. Призер -5б. Участник – 3 б. Региональный уровень: Победитель -4б. Призер -3б. Участник -2б. Районный уровень: Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б. Максимум 16 б.
		Проведение учителем открытых уроков, мастер-классов, занятий. Взаимопосещения.	Зафиксировано документально. Отзыв об уроке коллеги	Региональный уровень – 3 б. Районный уровень – 2 б. Школьный уровень – 1 б. Максимум – 6 б.
7.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся, коллег на деятельность учителя	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся, коллег на деятельность учителя	Наличие обоснованных жалоб – (-3б)
8.	Организационная деятельность учителя	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение	Уровень исполнительской дисциплины. Наличие/отсутствие служебных записок с замечаниями по нарушению сроков	Отсутствие замечаний - 2 б.

		школьной документации	(заполнение журнала, сдача отчетной документации, ознакомление с ЛНА, и т.д.)	Наличие замечаний – (-1 б.)
9.	Понижающие коэффициенты	Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания (на время его действия)	Наличие взысканий по приказу директора	до -25% от общего числа баллов
		Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора (на время его действия)	Наличие замечания по приказу директора	до -50% от общего числа баллов
		Нарушение установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставление ошибочных данных или недостоверных сведений	Наличие замечаний, уведомлений, служебных записок от вышестоящих органов	До -85% от общего числа баллов

Приложение 2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-организатора

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала в баллах
1	Владение современными образовательными технологиями и методиками	Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	Справка зам. директора по ВР	Используется систематически -2б. Используется периодически -1б.
		Разработка цифровых воспитательных ресурсов нового поколения	Методические разработки, скриншот страницы сайта	Наличие разработок -1б.
2	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. Наличие диплома, грамоты, сертификата	<i>В статусе докладчика:</i> Международный уровень -5б. Всероссийский уровень -4б. Городской уровень -3б. Районный уровень -2б. <i>При статусе участника мероприятия любого уровня -1б.</i> <i>Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта -3б.</i> <i>Член коллектива, разработавшего инновационный продукт -1б.</i>
		Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе участника, победителя или призера. Наличие диплома	<i>Всероссийский уровень:</i> Победитель -10 б. Призер -5б. <i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник -2б. <i>Районный уровень:</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.

	Степень готовности к обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Отзыв о мероприятии, занятии.	Мастер-класс или открытое занятие Региональный уровень – 3 б. Районный уровень – 2 б. Школьный уровень – 1 б. В печатных изданиях всероссийского, городского уровня -3б. В печатных изданиях районного уровня -2б. В сети Интернет (блоги, сайт) -1б.
3	Сохранение здоровья обучающихся	Отсутствие фактов детского травматизма	Справка заместителя директора по ВР Отсутствие травм – 1б. Наличие травм – минус 10 б.
4	Наличие призовых мест у обучающихся, лично подготовленных данным педагогом-организатором	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня. Наличие диплома, сертификата <i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник-2б. <i>Районный уровень</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.
5	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	Доля воспитанников, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом-организатором	Наличие приказа по ОУ 100%-80% -3б. 50-79% -2б. 30%-49% -1б.

Приложение 3. Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя группы продленного дня

№	Показатель	Критерий	Шкала в баллах
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению качества основной деятельности	Организация творческих и социально-значимых мероприятий для обучающихся	До 10б.
		Участие в работе творческих групп, выступления в МО, педагогических советах	До 5б.
		Использование современных образовательных технологий в деятельности воспитателя ГПД	До 5б.
		Организация работы с родителями (законными представителями)	До 5б.
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в режиме работы ГПД	До 5б.
		Участие в профессиональных педагогических конкурсах	До 5б.
		Использование ресурсов медиатеки в образовательном процессе, прохождение различных курсов, систематическое участие в корпоративном обучении	До 3б.
		Применение новых технологий, повышение квалификации, участие в семинарах, самообразование	До 2б.
2.	Понижающие коэффициенты	Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания на срок его действия	Наличие взысканий по приказу директора – до (-25%) от общего числа баллов
		Применение дисциплинарного взыскания в виде выговора на срок его действия	Наличие взысканий по приказу директора – до (-50%) от общего числа баллов
		Нарушение установленных сроков предоставления отчётности и	Наличие замечаний, уведомлений, служебных

		запрашиваемой информации или предоставление ошибочных, или недостоверных сведений	записок от вышестоящих органов – до (-85%) от общего числа баллов
--	--	---	---

Приложение 4. Показатели и критерии эффективности деятельности социального педагога, педагога-психолога

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала в баллах
1.	Владение современными образовательными технологиями и методиками	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	Методические разработки, скриншот страницы сайта	Наличие разработок -1б.
		Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик, а также итогов диагностики их результативности	Справка зам. директора по ВР	Наличие системы -2б.
		Использование технологий и методик личностно ориентированного обучения, воспитания	Справка зам. директора по ВР	Используется систематически - 2б. Используется периодически -1б.
2	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативность методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. Наличие диплома, грамоты, сертификата	<i>В статусе докладчика:</i> Международный уровень -7б. Всероссийский уровень -5б. Городской уровень -3б. Районный уровень -2б. <i>При статусе участника мероприятия любого уровня -1б.</i> <i>Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта -3б.</i> <i>Член коллектива, разработавшего инновационный продукт -1б.</i>
		Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе участника, победителя или призера. Наличие диплома	<i>Всероссийский уровень:</i> Победитель -10 б. Призер -5б. <i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник -2б. <i>Районный уровень:</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.
		Степень готовности к обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Отзыв о мероприятии, занятии.	Мастер-класс или открытое занятие Региональный уровень – 3 б. Районный уровень – 2 б. Школьный уровень – 1 б.

				В печатных изданиях всероссийского, городского уровня -3б. В печатных изданиях районного уровня - 2б. В сети Интернет (блоги, сайт) -1б.
4	Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящими в трудной жизненной ситуации Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением		Периодическая работа - 1б наличие системы - 3 б.
5	Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы взаимодействия с родительской общественностью (семинар-тренинг, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации и т.д.)	Планы работы, график консультаций, семинаров	наличие системы – 3б.
6	Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Справка	Факт снижения 2б. Стабильно - 1б. Повышение - минус 2б.

Приложение 5. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала в баллах
1	Качество обучения учащихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся по итогам периода Успеваемость учащихся на «4» и «5»	Справка по итогам периода, заверенная руководителем ОУ	100% обучающихся – 3б. Не менее 95% обучающихся -2б. Не менее 90% обучающихся =-1б. Свыше 85% обучающихся -4б. 70-79% обучающихся -3б. 60-69% обучающихся -2б. 45-59% обучающихся -1б.
2	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и т.д.	Наличие дипломов, грамот, сертификатов	<i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник-2б. <i>Районный уровень</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.
3	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в	Справка, заверенная руководителем ОУ	2б.

		<p>содержании, организации и результативности работы ОУ)</p> <p>Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет и т.д.)</p>		26.
4	Профессиональные достижения педагогов	<p>Подготовка к участию педагогов в профессиональных конкурсах</p> <p>Подготовка и проведение семинаров, конференций и т.д.</p> <p>Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, публикаций</p>		<p>Международный уровень -5б. Всероссийский уровень -4б. Городской уровень -3б. Районный уровень -2б. Школьный уровень -1б.</p> <p>Международный уровень -5б. Всероссийский уровень -4б. Городской уровень -3б. Районный уровень -2б. Школьный уровень -1б.</p> <p>Международный уровень -5б. Всероссийский уровень -4б. Городской уровень -3б. Районный уровень -2б. Школьный уровень -1б.</p>
5	Результативность инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников, методик.	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности	1б.
6	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности;</p> <p>обобщению и распространению собственного педагогического опыта</p>	<p>Документальное подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе участника, победителя или призера. Наличие диплома</p>	<p><i>Всероссийский уровень:</i> Победитель -10 б. Призер -5б. <i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник -2б. <i>Районный уровень:</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б. Мастер-класс или открытое занятие: Региональный уровень – 3 б. Районный уровень – 2 б. Школьный уровень – 1 б. В печатных изданиях всероссийского, городского уровня -3б. В печатных изданиях районного уровня -</p>

				26. В сети Интернет (блоги, сайт) -16.
7.	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников	% педагогов, подавших заявление на аттестацию от общего числа педагогов, не имеющих квалификационной категории	36.
8.	Организационная деятельность	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (отчеты, планы и т.д.)	Отсутствие замечаний	16.

Приложение 6. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по АХР

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала в баллах
1	Выполнение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов		5 б.
2	Подготовка образовательной организации к новому учебному году		Наличие акта, полученного в срок, установленный Министерством образования и науки РФ	5 б.
3	Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности ОУ	В соответствии с критериями паспорта безопасности	Наличие документов	16. за каждое мероприятие
4.	Организационная деятельность	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение документации (отчеты, планы и т.д.)	Отсутствие замечаний	16.

Приложение 7. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала в баллах
1	Результативность внеурочной деятельности	Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и т.д.	Наличие дипломов, грамот, сертификатов	<i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник-2б. <i>Районный уровень</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.
2	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль воспитательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ) Организация работы общественных органов, участвующих в управлении	Справка, заверенная руководителем План работы	5б. 5б

		школой (органы ученического самоуправления и т.д.)		
3	Профессиональные достижения педагогов	<p>Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах</p> <p>Подготовка и проведение семинаров, конференций и т.д.</p> <p>Демонстрация достижений педагогов через систему открытых занятий, публикаций</p>	<p>Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе участника, победителя или призера. Наличие диплома</p>	<p><i>Всероссийский уровень:</i> Победитель -10 б. Призер -5б. <i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник -2б. <i>Районный уровень:</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.</p> <p>Мастер-класс или открытое занятие Региональный уровень – 3 б. Районный уровень – 2 б. Школьный уровень – 1 б. В печатных изданиях всероссийского, городского уровня -3б. В печатных изданиях районного уровня -2б. В сети Интернет (блоги, сайт) -1б.</p>
4	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности</p> <p>обобщению и распространению собственного педагогического опыта</p> <p>Инновационная деятельность</p>	<p>Документальной подтверждение участия и достижений в мероприятиях соответствующего уровня в статусе участника, победителя или призера. Наличие диплома</p>	<p><i>Всероссийский уровень:</i> Победитель -10 б. Призер -5б. <i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник -2б. <i>Районный уровень:</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.</p> <p>Мастер-класс или открытое занятие Региональный уровень – 3 б. Районный уровень – 2 б. Школьный уровень – 1 б. В печатных изданиях всероссийского, городского уровня -3б. В печатных изданиях районного уровня -2б. В сети Интернет (блоги, сайт) -1б.</p>
5	Сохранение здоровья учащихся и уровень воспитанности	Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады,	План мероприятий	5б.

		соревнования, слеты и т.д.) Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде		56.
6	Управление воспитательным процессом	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	Отчет по итогам периода	56.

Приложение 8. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего медиатекой, методиста медиатеки.

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала в баллах
1.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	Призеры и победители регионального, всероссийского, международного уровня	Наличие дипломов, грамот, сертификатов	<i>Региональный уровень:</i> Победитель -4б. Призер -3б. Участник-2б. <i>Районный уровень</i> Победитель -3б. Призер -2б. Участник -1б.
2.	Участие в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном, городском уровнях	Документальное подтверждение	Приказ начальника отдела образования	5б.
3.	Систематическая работа по пополнению и списанию фонда художественной литературы, электронных пособий	Динамика пополнения фонда	Документальное подтверждение	3б.
4.	Систематическая работа по пополнению и списанию фонда учебной литературы	100% обеспеченность учебниками обучающихся		3б.
5.	Организация внеклассных воспитательных мероприятий для различных параллелей на высоком уровне	Качественное проведение мероприятий, положительные отзывы участников	Отзывы о мероприятии	1б за каждое мероприятие
6.	Организация методической и информационной поддержки учебно-воспитательного процесса	Дополнительные консультации, выпуск рекомендаций, подготовка методических материалов	Документальное подтверждение	5б.

7.	Информационная открытость, организация сменных и постоянных выставок литературы	Систематическая деятельность по информированию участников ОП через сайт ОУ, информационные панели, социальные сети	Скриншот страницы сайта	56.
----	---	--	-------------------------	-----

Приложение 9. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогического персонала дошкольного отделения (воспитатель)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Материалы, подтверждающие эффективность деятельности педагога
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	<p>Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям по результатам посещаемости</p> <p><i>Для 1 -ой младшей группы (2-3 года):</i></p> <p>0 % – 30 % – 2 балла 30 % – 50 % – 4 балла 51 % – 75 % – 6 баллов 76 % – 100 % – 8 баллов</p> <p><i>Для 2 –ой младшей группы (3 – 4 года)</i></p> <p>0 % – 30 % – 0 баллов 30 % – 50 % – 2 балла 51 % – 75 % – 4 балла 76 % – 100 % – 6 баллов</p> <p><i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) –</i></p> <p>0 % – 30 % – 0 баллов 31 % – 50 % – 1 балл 51 % – 75 % – 2 балла 76 % – 100 % – 3 балла</p>	<p>Расчёт показателя по формуле: отношение среднемесячной фактической численности детей к общей численности детей в группе.</p> <p><i>Приложение 1.</i></p>
2.	Участие и подготовка воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	<p>На уровне ОО <i>Для 1-ой и 2 -ой младшей группы (2-4 года) – 2 балла</i> <i>Для групп среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) – 1 балл</i></p> <p>На уровне СПЧ № 1, районного и городского уровня <i>Для 1 -ой и 2 -ой младшей группы (2-4 года):</i> <i>Подготовка и участие – 2/4/6 баллов</i> <i>Призовое место – 4/6/8 баллов</i> <i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет)</i> <i>Подготовка и участие – 1/2/3 балла</i> <i>Призовое место – 2/3/4 баллов</i> <i>(за каждое мероприятие)</i> <i>*для специалистов</i> <i>Участие – 2 балла,</i> <i>Призовое место – 4 балла</i> <i>(за каждое мероприятие)</i></p> <p>На всероссийском и международном уровне (на некоммерческой основе / на коммерческой основе). <i>Участие и призовое место – 1 балл</i> <i>(за каждое мероприятие)</i></p>	<p>Копии грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов. Положение, программа.</p> <p><i>Приложение 2.</i></p>
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья	Применение здоровьесберегающих и здоровье созидающих технологий.	Скриншот / фото ежедневного планирования (доступно для прочтения).

	обучающихся	<p><i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) – 1 балл</i> <i>*для специалистов (музыкальный руководитель)</i> 1 балл</p> <p>Отсутствие травматизма обучающихся <i>Для 1 - ой и 2 - ой младшей группы (2–4 года) – 2 балла</i> <i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) – 1 балл</i> <i>*для специалистов</i> 1 балл</p>	<p>Фotoотчет о систематическом использовании (скриншот планирования). <i>Приложение 3.</i></p> <p><i>Приложение 4.</i></p>
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	<p>Обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки: <i>очное – 2 балла</i> <i>заочное (онлайн) – 1 балл</i></p> <p>Участие в семинарах, мастер - классах, конференциях, пр. <i>выступление – 4 балла</i> <i>очное участие – 2 балла</i> <i>заочное участие – 1 балл</i> <i>(за каждое мероприятие)</i></p> <p>Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций – 1 балл Участие в ведении сайта ОО (от четырех заметок в месяц) – 1 балл Активность в Сфераум (размещение материалов, фотоотчетов) – 1 балл</p> <p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) <i>на некоммерческой основе</i> <i>ОО, СПЧ № 1, районный уровень:</i> <i>Участие – 1 балл</i> <i>Призовое место – 2 балла</i> <i>Городской уровень:</i> <i>Участие – 2 балла</i> <i>Призовое место – 3 балла</i> <i>Всероссийский, международный уровень:</i> <i>Участие – 3 балла</i> <i>Призовое место – 6 баллов</i></p> <p>Участие в инновационной деятельности: <i>Внутри ОО – 1 балл</i> <i>На уровне района – 2 балла</i> <i>На уровне города – 3 балла</i></p> <p>Владение информационно-коммуникационными компетенциями: Использование современных педагогических технологий и технических средств на постоянной основе – 2 балла</p> <p>Реализация проектной деятельности <i>Внутри ОО – 1 балл</i> <i>На уровне района – 2 балла</i> <i>На уровне города – 3 балла</i> <i>(за каждое мероприятие)</i></p>	<p>Копии сертификатов участия, удостоверение, программы мероприятия. <i>Приложение 5.</i></p> <p>Копии сертификатов / скриншоты страниц. Перечень статей по месяцам (название, дата) <i>Приложение 6.</i></p> <p>Копии дипломов, грамот, сертификатов <i>Приложение 7.</i></p> <p>Копии материалов, программ, фотоотчёта, конспекты и пр. <i>Приложение 8.</i></p> <p>Копии материалов, программ, фотоотчёта, конспекты и пр. <i>Приложение 9.</i></p> <p>Копии материалов, программ, фотоотчёта, конспекты и пр. <i>Приложение 10.</i></p>
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	<p>Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ (творческие группы) <i>На уровне района – 2 балла</i> <i>На уровне города – 3 балла</i></p> <p>Активное участие в работе ОО (исполнение ролей на мероприятиях)</p>	<p>Приказ, сертификат, отзыв о работе. Фото мероприятий. <i>Приложение 11.</i></p>

		<i>На уровне ОО – 1 балл (за каждое мероприятие)</i>	
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учителского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) – 1 балл	План работы с молодым педагогом (1 кв.), оценка педагогической деятельности молодого педагога (оценка планирования, проведения образовательной деятельности, взаимодействия с участниками образовательных отношений) (2 кв.), отчёт о проделанной работе (3 кв.). <i>Приложение 12.</i>
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения: <i>Авторские разработки дидактических и игровых материалов, пособий – 1 балл (за каждую разработку); Оптимизация образовательной работы с детьми, в том числе оснащение среды – 1 балл</i>	Отражение в планировании, скриншот, фото – отчет, результаты контроля. <i>Приложение 13.</i>
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации – 1 балл	Копии дипломов, удостоверений, сертификатов <i>Приложение 14.</i>
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования – 1 балл	Отражение в планировании, скриншот, фотоотчет о применении. <i>Приложение 15.</i>
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников) – 1 балл	<i>Приложение 16.</i>
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями): <i>Проведение нетрадиционных мероприятий для родителей (проекты, выставки, мастер-классы, совместные досуги, круглый стол, тематическая гостиная, экскурсии выходного дня) за рамками образовательной программы – 2 балла (за каждое направление и полноту, разнообразие представленного материала); Организация дистанционного педагогического просвещения и методического сопровождения образовательной работы с обучающимися для родителей в рамках образовательной программы – 1 балл. (за оформление и обратную связь)</i> Актуальность и своевременность материала на стенде группы оригинальность подачи, эстетичность – 1 балл.	Планы мероприятий, конспекты, сценарии, фотоотчёты, представленные в методический кабинет, фотогазеты, отзывы, благодарности. <i>Приложение 17.</i>
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации – 1 балл	<i>Приложение 18.</i>
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) <i>Выявление индивидуальных особенностей развития обучающихся, их учёт в образовательной работе – 2 балла</i>	Отражение в планировании, индивидуальная программа / программа индивидуального образовательного маршрута на каждого ребенка , вариативность содержания дидактических игр и пособий, скриншоты презентаций, результаты оперативного контроля. <i>Приложение 19.</i>
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности – 1 балл	Копии дипломов, грамот, сертификатов <i>Приложение 20.</i>
			Общее количество баллов

Приложение 10. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических сотрудников дошкольного отделения (специалисты)

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Материалы, подтверждающие эффективность деятельности педагога
1	2	3	4
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	<p>Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям по результатам посещаемости</p> <p><i>Для 1 -ой младшей группы (2–3 года):</i></p> <p>0 %– 30 % – 2 балла 30 %– 50 % – 4 балла 51 %– 75 % – 6 баллов 76 %– 100 % – 8 баллов</p> <p><i>Для 2 –ой младшей группы (3 – 4 года)</i></p> <p>0 %– 30 % – 0 баллов 30 %– 50 % – 2 балла 51 %– 75 % – 4 балла 76 %– 100 % – 6 баллов</p> <p><i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) –</i></p> <p>0 %– 30 % – 0 баллов 31 %– 50 % – 1 балл 51 %– 75 % – 2 балла 76 %– 100 % – 3 балла</p>	<p>Расчёт показателя по формуле: отношение среднемесячной фактической численности детей к общей численности детей в группе.</p> <p><i>Приложение 1.</i></p>
2.	Участие и подготовка воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	<p>На уровне ОО</p> <p><i>Для 1-ой и 2-ой младшей группы (2–4 года) – 2 балла</i></p> <p><i>Для групп среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) – 1 балл</i></p> <p>На уровне СПЧ № 1, районного и городского уровня</p> <p><i>Для 1 -ой и 2 -ой младшей группы (2–4 года):</i></p> <p>Подготовка и участие – 2/4/6 баллов Призовое место – 4/6/8 баллов</p> <p><i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет)</i></p> <p>Подготовка и участие – 1/2/3 балла Призовое место – 2/3/4 баллов <i>(за каждое мероприятие)</i></p> <p>*для специалистов Участие – 2 балла, Призовое место – 4 балла <i>(за каждое мероприятие)</i></p> <p>На всероссийском и международном уровне (на некоммерческой основе / на коммерческой основе).</p> <p><i>Участие и призовое место – 1 балл</i> <i>(за каждое мероприятие)</i></p>	<p>Копии грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов. Положение, программа.</p> <p><i>Приложение 2.</i></p>
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	<p>Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.</p> <p><i>Для 1 -ой и 2 -ой младшей группы (2–4 года) – 2 балла</i></p> <p><i>Группы среднего и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) – 1 балл</i></p> <p>*для специалистов (музыкальный руководитель) 1 балл</p> <p>Отсутствие травматизма обучающихся</p>	<p>Скриншот / фото ежедневного планирования (доступно для прочтения).</p> <p>Фотоотчет о систематическом использовании (скриншот планирования).</p> <p><i>Приложение 3.</i></p> <p><i>Приложение 4.</i></p>

		<p><i>Для 1 - ой и 2 - ой младшей группы (2–4 года) – 2 балла</i> <i>Группы среднего</i> <i>и старшего дошкольного возраста (4 – 7 лет) – 1 балл</i> <i>*для специалистов</i> <i>1 балл</i></p>	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	<p>Обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки: <i>очное – 2 балла</i> <i>заочное (онлайн) – 1 балл</i> Участие в семинарах, мастер - классах, конференциях, пр. <i>выступление – 4 балла</i> <i>очное участие – 2 балла</i> <i>заочное участие – 1 балл</i> (за каждое мероприятие)</p> <p>Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций – 1 балл Участие в ведении сайта ОО (от четырех заметок в месяц) – 1 балл Активность в Сферах (размещение материалов, фотоотчетов) – 1 балл</p> <p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) на некоммерческой основе ОО, СПЧ № 1, районный уровень: Участие – 1 балл Призовое место – 2 балла Городской уровень: Участие – 2 балла Призовое место – 3 балла Всероссийский, международный уровень: Участие – 3 балла Призовое место – 6 баллов</p> <p>Участие в инновационной деятельности: Внутри ОО – 1 балл На уровне района – 2 балла На уровне города – 3 балла</p> <p>Владение информационно-коммуникационными компетенциями: Использование современных педагогических технологий и технических средств на постоянной основе – 2 балла</p> <p>Реализация проектной деятельности Внутри ОО – 1 балл На уровне района – 2 балла На уровне города – 3 балла (за каждое мероприятие)</p>	<p>Копии сертификатов участия, удостоверение, программы мероприятия. <i>Приложение 5.</i></p> <p>Копии сертификатов / скриншоты страниц. Перечень статей по месяцам (название, дата) <i>Приложение 6.</i></p> <p>Копии дипломов, грамот, сертификатов <i>Приложение 7.</i></p> <p>Копии материалов, программ, фотоотчёта, конспекты и пр. <i>Приложение 8.</i></p> <p>Копии материалов, программ, фотоотчёта, конспекты и пр. <i>Приложение 9.</i></p> <p>Копии материалов, программ, фотоотчёта, конспекты и пр. <i>Приложение 10.</i></p>
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	<p>Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ (творческие группы) <i>На уровне района – 2 балла</i> <i>На уровне города – 3 балла</i></p> <p>Активное участие в работе ОО (исполнение ролей на мероприятиях) <i>На уровне ОО – 1 балл</i> (за каждое мероприятие)</p>	<p>Приказ, сертификат, отзыв о работе. Фото мероприятий. <i>Приложение 11.</i></p>
6.	Степень вовлеченности в национальную систему	<p>Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) – 1 балл</p>	<p>План работы с молодым педагогом (1 кв.), оценка педагогической деятельности молодого педагога (оценка</p>

	учительского роста		планирования, проведения образовательной деятельности, взаимодействия с участниками образовательных отношений) (2 кв.), отчёт о проделанной работе (3 кв.). <i>Приложение 12.</i>
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения: <i>Авторские разработки дидактических и игровых материалов, пособий – 1 балл</i> (за каждую разработку); <i>Оптимизация образовательной работы с детьми, в том числе оснащение среды – 1 балл</i>	Отражение в планировании, скриншот, фото – отчет, результаты контроля. <i>Приложение 13.</i>
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации – 1 балл	Копии дипломов, удостоверений, сертификатов <i>Приложение 14.</i>
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования – 1 балл	Отражение в планировании, скриншот, фотоотчет о применении. <i>Приложение 15.</i>
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников) – 1 балл Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями): <i>Проведение нетрадиционных мероприятий для родителей (проекты, выставки, мастер-классы, совместные досуги, круглый стол, тематическая гостинная, экскурсии выходного дня) за рамками образовательной программы – 2 балла</i> (за каждое направление и полноту, разнообразие представленного материала); <i>Организация дистанционного педагогического просвещения и методического сопровождения образовательной работы с обучающимися для родителей в рамках образовательной программы – 1 балл.</i> (за оформление и обратную связь) Актуальность и своевременность материала на стенде группы оригинальность подачи, эстетичность – 1 балл.	<i>Приложение 16.</i> Планы мероприятий, конспекты, сценарии, фотоотчёты, предоставленные в методический кабинет, фотогазеты, отзывы, благодарности. <i>Приложение 17.</i>
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации – 1 балл	<i>Приложение 18.</i>
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) <i>Выявление индивидуальных особенностей развития обучающихся, их учёт в образовательной работе – 2 балла</i>	Отражение в планировании, индивидуальная программа / программа индивидуального образовательного маршрута на каждого ребенка , вариативность содержания дидактических игр и пособий, скриншоты презентаций, результаты оперативного контроля. Педагогическая характеристика. <i>Приложение 19.</i>
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности – 1 балл	Копии дипломов, грамот, сертификатов <i>Приложение 20.</i>
			Общее количество баллов

Приложение 11. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

Критерии	Размер (Руб.)
Ведение табеля рабочего времени сотрудников и организация деятельности по замещению отсутствующего сотрудника	от 2000
Помощь в организации, выполнения и контроля необходимых объемов текущих и капитальных ремонтов	от 5000
Мониторинг материально - технической базы	от 5000
Организация контроля за качеством социального питания, организация питания обучающихся	от 15000
Организация работы антикоррупционной комиссии	от 6000
Ведение баз данных	от 2000 за базу
Помощь в организации и проведении аттестации педагогических работников на базе Школы	от 5000
Профилактика детского дорожно-транспортного травматизма	от 5000
Профилактика противопожарной безопасности	от 3000
Решение задач в области ГО и ЧС, СЭП	от 5000
Организация и проведение промежуточной аттестации и консультаций по семейной форме обучения	от 2000
Проверка тетрадей	от 400
Заведование кабинетом/мастерской/лаборантской	от 500
Изготовление атрибутов, ремонт игрового оборудования и учебного пособия	от 3000
Участие в актуализации локальных-нормативных актов Школы	от 3000
Обязанности лаборанта	от 4000
Наставничество (учитель-учитель)	от 5000
Ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля	от 2000
Руководство Школьным спортивным клубом (ШСК)	от 3000
Ответственность за информационные системы (ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сфераум», Госпаблики, официальная страница школы в «ВКонтакте»)	от 10000
Архивирование документов	от 5000
Ответственность за ведение сайта учреждения	от 8000
Ведение воинского учета	от 3000
Ответственность за заполнение систем bus.gov, ПК имущество	от 8000
Ответственность за инвентаризацию	от 3000
Ответственность за медицинские книжки работников	от 5000
Организация аварийного ремонта/устранение аварийных ситуаций	от 5000
Контроль за качеством уборки помещений	от 5000
Дополнительная уборка помещений (территории) в период текущего ремонта и подготовки здания (территории) к осенне-зимнему периоду	от 5000
Ответственность и поддержание эстетического вида	от 3000

Приложение 12. Примерный перечень стимулирующих премий за эффективность трудовой деятельности (единовременно)

№ п/п	Показатели
1.	Высокие достижения учащихся (воспитанников)
2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации
3.	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ
4.	Высокое качество работы с родителями, разнообразие форм и методов работы с семьей ребенка
5.	Качественное проведение особо значимых мероприятий
6.	Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся
7.	Организация мероприятий, повышающих авторитет ОУ
8.	Достижения обучающимися высоких показателей в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
9.	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем
10.	Работа сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты
11.	Результативность работы с обучающимися, требующими особого педагогического внимания
12.	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах
13.	Результаты работы с одаренными детьми
14.	Своевременное и качественное предоставление аналитической, диагностической, контрольной, отчетной, статистической информации
15.	Организация и проведение мероприятий по благоустройству, участие в общественной жизни ОУ
16.	Организация и проведение карантинных мероприятий
17.	Ремонт и частичное изготовление мебели. Замена деталей мебели и интерьера
18.	Ремонт уличного оборудования
19.	Благоустройство территории
20.	Проведение сенокоса. Уход за зелеными насаждениями и поливка
21.	Уборка листвы и снега
22.	Увеличение объема работы в зимнее время, осенью
23.	Увеличение объема работы в период значимых мероприятий
24.	Участие в аварийно- восстановительных работах
25.	Качественное исполнение особо важных поручений
26.	Успешное прохождение проверок государственными органами
27.	В связи с успешным завершением учебного года
28.	Оперативность выполнения срочных заявок по устранению технических неполадок