

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



А.В.Орлова
2023 г.

Протокол № 8 от 11.12.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



Н.В.Зюзина
2023 г.

Приказ № 214 от 12.12.2023 г.

**Положение
О стимулирующих выплатах
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»**

I. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах (далее – Положение) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – учреждение), составлено в соответствии с приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,

1.2. Положение определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

1.3. Положение разработано с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а так же поощрения за выполненную работу.

II. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 10%	специалистам (за исключением	ежемесячно, с даты

		(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	приема на работу	
		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу	
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности	
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации		
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа		
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа		
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)		
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)		
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности		ежемесячно
		в абсолютном размере,	специалистам (за исключением педагогических и научных		ежемесячно, за счет средств от

		рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

2.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников). Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплатам.

Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.4. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за: высокую результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим. Размер выплаты определяется в соответствии с *Приложением 1* к настоящему Положению.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 10%.

По итогам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

Выплата устанавливается 2 раза в год на период с 01 сентября по 28 февраля; с 01 марта по 31 августа по результатам предшествующих периодов в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Перерасчету выплата не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок.

Вновь принятым сотрудникам и сотрудникам, вышедшим из длительного больничного, отпуска по беременности, родам и уходу за детьми до 3-х лет, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере не менее 10% от должностного оклада работника по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема и выхода на работу.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50% до момента снятия взыскания.

2.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующему производством, заведующему хозяйством в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, согласно *Приложению 2* настоящего Положения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 10%.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, согласно *Приложению 3* настоящего Положения.

Каждому показателю (критерию) оценки эффективности деятельности работников соответствует определенное значение в баллах, при этом 20 баллов равняется 1% должностного оклада или тарифной ставки работника.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 10%.

Выплата за качество выполняемых работ заместителям директора, главному

бухгалтеру, заведующему производством, заведующему хозяйством, педагогическим работникам устанавливается 2 раза в год на период с 01 сентября по 28 февраля; с 01 марта по 31 августа по результатам предшествующих периодов в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Перерасчету выплата не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок.

По итогам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат устанавливается размер выплаты за качество выполняемых работ, заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

Вновь принятым сотрудникам и сотрудникам, вышедшим из длительного больничного, отпуска по беременности, родам и уходу за детьми до 3-х лет, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере не менее 10% от должностного оклада работника по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема и выхода на работу.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за качество выполняемых работ приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке, выплата за качество выполняемых работ снижается на 50% до момента снятия взыскания.

2.6. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью, поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени (из расчета исключаются периоды нахождения в учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, временной не трудоспособности).

Размер премияльной выплаты по итогам работы за год устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат. По итогам заседания комиссии решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора. Приказ является основанием для начисления премияльной выплаты за год.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за год:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

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

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

III. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и настоящим Положением.

Комиссия создается решением Общего собрания трудового коллектива учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и Уставом школы и утверждается приказом директора. В состав Комиссии входят представитель школьной профсоюзной организации, представитель администрации школы, педагогические работники. Численность Комиссии должна составлять не менее 5 человек.

Комиссия осуществляет следующие функции:

- осуществляет анализ представленных материалов на Комиссию;
- вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат;
- распределяет стимулирующие выплаты сотрудникам.

Вопросы порядка Комиссии, не урегулированные Уставом, определяются регламентом Комиссии, принимаемым им самостоятельно. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее двух третей от числа членов Комиссии.

Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, при открытом голосовании, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

IV. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Каждый сотрудник школы сдает в комиссию по распределению стимулирующих выплат информацию о показателях деятельности (оценочный лист), являющуюся основанием для стимулирующих выплат.

4.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает предоставленную информацию о показателях деятельности работников, составляет протокол заседания комиссии и направляет его директору школы и председателю Профсоюзного комитета на согласование.

4.3. Директор школы утверждает протокол заседания комиссии и издает приказ о стимулирующих выплатах.

4.4. Для решения спорных вопросов работник направляет заявление в конфликтную комиссию образовательного учреждения.

Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.

Приложение № 1 к Положению о стимулирующих выплатах КОУ «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью», «Служащие»

Критерии	Индикаторы	Оценка	Оценка, %
Качество предоставления отчетности, направляемой в Департамент образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органы исполнительной власти.	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	В установленные сроки и достоверно	5%
		С нарушением сроков и (или) недостоверно	0%
Трудовая дисциплина	Наличие или отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений	5%
		Наличие нарушений	0%
Исполнительность	Полнота и своевременность исполнений поручений руководства	В полном объеме и своевременно	5%
		Не в полном объеме и (или) несвоевременно	0%
Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	Отсутствие	5%
		Наличие	0%
Итого			20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
категории работников «Рабочие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Оценка,%
Результаты работы	Создание условий комфорта и чистоты.	Качественно	5%
	Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями.	Не качественно	0%
Исполнительность	Своевременное выполнение разовых поручений	Своевременно	5%
		Не своевременно	0%
Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы	Оперативность устранения неисправностей, неполадок оборудования.	В установленные сроки	5%
		С нарушением сроков	0 %
Трудовая дисциплина	Наличие или отсутствие нарушений	Отсутствие	5%
		Наличие	0%
Итого			20%

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ категории работников «Главный бухгалтер»

Критерии	Индикаторы	Оценка, %
Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	достигнуто на установленном для каждого учреждения уровне	5%
	не достигнуто или перевыполнено более чем на 1%	0%
Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала: Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года	не более 40%	5%
	40% и более	0%
Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	отсутствие	5%
	наличие	0%

Качество предоставления бухгалтерской отчетности	в установленные сроки и достоверно;	5%
	с нарушением сроков и (или) недостоверно	0%
Итого		20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Заместитель директора по учебной работе»**

Критерии	Индикаторы	Оценка, %
Результативность программ	Наличие внутренней системы оценки качества образования Наличие адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	4%
Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям. Наличие квалифицированного педагогического состава.	6%
Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа, России по повышению профессионального мастерства	Наличие победителей и призеров конкурсов, представление опыта работы на семинарах, совещаниях	3%
Качество предоставления образовательных услуг	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг. Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их замещающих, удовлетворенных качеством	(70%-85%) – 1% (86%-99%) – 3% (100%) – 4%

	предоставляемых образовательных услуг	
Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	Эффективное функционирование центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	3%
Итого		20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Заместитель директора по воспитательной работе»**

Критерии	Индикаторы	Оценка, %
Признание профессиональных достижений заместителя директора	Зафиксированное участие в педагогических советах, семинарах, конференциях, форумах, грамоты международных, федеральных, региональных, районных, школьный	2%
	Участие в конкурсах, смотрах, фестивалях профессионального мастерства (международный, федеральный, региональный, районный)	2%
Обеспечение доступности общего образования, социальное партнерство	Социальное партнерство с музеем, спортивными организациями, библиотекой, учреждениями доп.образования (охват учащихся не менее 50%)	2%
	Наличие концепций, программ, планов воспитательной работы, образовательных проектов различных уровней.	2%
	Обновление школьного сайта по направлению воспитательной деятельности	2%
	Занятость учащихся во внеурочное время (более 50%),	2%

Управление в воспитательном процессе	Эффективность организации различных форм внеурочной деятельности и доп.образования	2%
	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка на уровне -поселка -школы	2%
	Уровень организации каникулярного отдыха учащихся и оздоровление детей	2%
Исполнительная дисциплина	Своевременность выполнения	2%
Итого		20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Заведующий производством»**

Критерии	Индикаторы	Оценка, %
Отсутствие замечаний к организации деятельности столовой, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора.	Отсутствие нарушений трудового распорядка, должностных инструкций, требований внешних и внутренних нормативных документов подчиненных сотрудников.	5%
Отсутствие замечаний контролирующих органов, обучающихся, родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса.	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб родителей (законных представителей) и участников учебно-воспитательного процесса.	5%
Качественное и своевременное ведение требуемых документов: ежедневных меню, отчетов, мониторингов по питанию и др. документации в соответствии с требованиями.	В установленные сроки, без замечаний со стороны руководства и органов исполнительной власти.	5%
Качественный контроль за сохранением и улучшением материально-технической обеспеченности пищеблока современным оборудованием, строгий и постоянный контроль за содержанием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие предписаний надзорных органов, соблюдение санитарно-гигиенического режима.	5%
Итого		20%

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Заведующий хозяйством»**

Критерии	Индикаторы	Оценка, %
Паспорт доступности образовательных организаций	Наличие актуальных паспортов доступности образовательных организаций	3%
	Отсутствие актуальных паспортов доступности образовательных организаций	0%
Создание условий универсальной без барьерной среды, доступной среды	Оснащение образовательных организаций материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации образовательных организаций для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры	(70%-85%) – 1% (86%-99%) – 3% (100%) – 4%
Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	6%
Информационная открытость образовательной организации	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в	4%

	Российской Федерации»	
Качество предоставления отчетности	Без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и науки ХМАО-Югры, органов исполнительной власти	3%
Итого		20%

Приложение № 3 к Положению о стимулирующих выплатах
 КОУ «Березовская школа-интернат для обучающихся
 с ограниченными возможностями здоровья»

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
 категории работников «Педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Профессиональная деятельность	1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Высокая результативность организации и проведения коррекционных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	15 б		
	1.2. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально 10): - федеральный уровень победитель участие;	10 б 5 б 3б		
	-региональный уровень победитель участие; -муниципальный уровень победитель участие;	5 б 3 б 5 б. 3 б.		
	1.3. Участие с докладами, выступлениями на педагогических советах, семинарах, конференций, участие в рабочих группах (максимально 15): -региональный уровень -муниципальный уровень -школьный уровень	15 б 10 б 5 б		
	1.4. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях			

	<p>(максимально 10):(по факту с указанием класса) - всероссийский (региональный) уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень;</p> <p>1.5. Качественное и своевременное ведение требуемых документов: планов работы, отчетов, мониторингов и др. документации в соответствии с требованиями.</p>	<p>10 б 5 б 3б</p> <p>10 б</p>		
2. Использование ИКТ-технологий в работе с детьми, проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения (максимально 15) ;		<p>15 б</p> <p>Школьный уровень-10 б.</p>		
3. Научно-методическая деятельность	<p>4.1. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы</p> <p>4.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (максимально 10) ;</p> <p>- издательская деятельность и публикации в печатных изданиях/ - на методических сайтах, порталах</p>	<p>15 б</p> <p>10 б</p> <p>5 б</p>		
4. Психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ	<p>5.1. Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения;</p> <p>5.2. Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (различного уровня)</p> <p>5.3. Участие в психолого-педагогическом сопровождении ребенка с ОВЗ и разработка для него адаптированной образовательной программы обучения (СИПР)</p>	<p>10 б</p> <p>10 б</p> <p>15 б</p>		

5.Эффективность взаимодействия с классными руководителями, воспитателями, родителями и другими организациями	Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.	10 б		
6.Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководства	По факту отсутствия жалоб	5 б		
7. Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета.	Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное использование ресурсов кабинета в образовательном процессе	5 б.		
8. Общественная работа	Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.)	10 б.		
8.1.Участие в профсоюзном сообществе	Членство в профсоюзной организации	Не состоит - 0 б Состоит – 5 б.		
9.Работа по повышению имиджа организации	1. Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): -в качестве участника -в качестве болельщика 2. Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.	10 б. 5 б. 10 б.		

Другое:		10 б.		
ИТОГО		200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

– замечание 50-100%;

– выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Педагог дополнительного образования»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени.	1.1. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	10 б		
	1.1.2 Посещаемость обучающимися кружка. Выше 80%	15 б		
	1.2. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально 10):: - федеральный уровень победитель участие; -региональный уровень победитель участие; -муниципальный уровень победитель участие;	10 б 5 б 5 б 3б 5 б 3 б		
	1.3. Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций (максимально 15): -региональный уровень -муниципальный уровень -школьный уровень	15 б 10 б 5 б		
	1.4. Сохранность имущества (предметы интерьера, мебели и др.). Оформление кабинетов (эстетическое оформление, озеленение) соблюдение норм СанПиНа.	10 б		

	1.5. Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	15 б		
	1.6. Качественное и своевременное ведение (предоставление) отчетных документов, по ведению учебно-планирующей документации (КТП, отчетов по часам, журналов, и др. документации в соответствии с требованиями).	10 б		
	1.7. Наличие авторской программы	10 б		
	2.1. Наличие методических разработок, представление опыта на электронных площадках, наличие своего сайта.	10 б		
2. Методическая и инновационная деятельность	2.2. Публикация материалов в печатных изданиях, на методических сайтах, порталах;	10 б		
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. (максимально 20): - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня - школьного уровня	20 б 15 б 10 б 5 б		
	(максимально 10): творческое – систематическое – эпизодическое –	10 б 5 б 1 б		
Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО:	По факту	10 б.		
Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководства	Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.)	10 б.		
3. Общественная работа	Членство в профсоюзной организации	Не состоит – 0 б. Состоит – 5 б.		
3.1. Участие в профсоюзном сообществе	1. Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): - в качестве участника - в качестве болельщика	10 б. 5 б.		
	2. Личное участие в очных конкурсах различной	10 б		

	направленности.			
4. Другое:		10 б		
ИТОГО		200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

- замечание 50-100%;
- выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Музыкального руководителя»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оцен ка коми ссии
1.Профессиональная деятельность	<p>1.1. Качественное и своевременное ведение требуемых документов: планов работы, отчетов, мониторингов и др. документации в соответствии с требованиями.</p> <p>1.2. Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах УО.</p> <p>1.3. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально 10): - федеральный уровень победитель 10 б участие; 5 б -региональный уровень победитель 5 б участие; 3б -муниципальный уровень победитель 5 б участие; 3 б</p> <p>1.4. Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций (максимально 15): -региональный уровень 15 б -муниципальный уровень 10 б -школьный уровень 5 б</p>	<p>10 б</p> <p>10 б.</p> <p>10 б</p> <p>5 б</p> <p>5 б</p> <p>3 б</p> <p>15 б</p> <p>10 б</p> <p>5 б</p>		

	<p>1.5. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях (по факту с указанием класса) (максимально 15):</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский (региональный) уровень; 10 б 5 б -муниципальный уровень; 5 б -школьный уровень; 3б 			
	<p>2. Получение государственных, муниципальных наград, Почетных грамот Минобрнауки РФ, ОО, благодарственных писем от организаций различного уровня, в том числе школьного (максимально 10);</p>	<p>10 б Школьный уровень-5 б.</p>		
3. Научно-методическая деятельность	<p>3.1. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы</p> <p>3.2. Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических рекомендаций) (максимально 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> - издательская деятельность и публикации в печатных изданиях/ 10 б - на методических сайтах, порталах 5 б 	<p>10 б</p> <p>10 б</p> <p>5 б</p>		
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального зала к занятиям, праздникам).	<p>4.1. Содержание в соответствии с требованиями СанПиН помещений, оборудования, атрибутов и т.д. 10 б</p> <p>3.2. Соответствие развивающей среды в музыкальном зале программным требованиям, возрастным особенностям детей; 10 б</p> <ul style="list-style-type: none"> -использование творческого подхода, реализация инновационных технологий в развивающей среде; <p>3.3. Наличие информационных стендов, буклетов по музыкальному воспитанию, и.т.д.; 10 б</p>	<p>10 б</p> <p>10 б</p> <p>10 б</p>		
5 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с	<p>5.1. Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.); 15 б</p>	<p>15 б</p>		

родителями воспитанников.	5.2.Участие в родительских собраниях	10 б		
Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководства	По факту	10 б.		
6. Общественная работа	Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.)	10 б.		
6.1. Участие в профсоюзном сообществе	Членство в профсоюзной организации	Не состоит- 0 б Состоит – 5 б.		
7.Работа по повышению имиджа организации	1.Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): -в качестве участника -в качестве болельщика 2.Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.	10 б. 5 б. 10 б.		
Другое:		10 б.		
ИТОГО		200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

– замечание 50-100%;

– выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4.Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ_____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Социального педагога»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Профессиональная деятельность	1.1. Исполнительная дисциплина (своевременное оформление и сдача документов, отчетов).	10 б		
	1.2.Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах УО.	15 б.		
	1.3. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально 10): - федеральный уровень победитель	10 б		
	участие; -региональный уровень победитель	5 б		
	участие; -муниципальный уровень победитель	5 б		
участие; 1.4. Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций (максимально 15): -региональный уровень	15 б			
1.5. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях (по	-муниципальный уровень	10 б		
	-школьный уровень	5 б		

	<p>факту с указанием класса) (максимально 10): - всероссийский (региональный) уровень; - муниципальный уровень; - школьный уровень;</p> <p>Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня</p> <p>Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров</p>	<p>10 б 5 б 3 б</p> <p>5 б</p> <p>5 б</p>		
2. Своевременное и качественное ведение документации, в т.ч. банка данных детей, охваченных различными видами контроля (максимально 10)		<p>10 б</p> <p>Школьный уровень-5 б.</p>		
3. Научно-методическая деятельность	<p>3.1. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы</p> <p>3.2. Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических рекомендаций) (максимально 10) - издательская деятельность и публикации в печатных изданиях/ - на методических сайтах, порталах</p>	<p>10 б</p> <p>10 б</p> <p>5 б</p>		
4. Психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ	<p>5.1. Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения;</p> <p>5.2. Своевременная и качественная подготовка пакета документов к представлению ребенка на психолого-медико-педагогическую комиссию (различного уровня)</p> <p>5.3. Участие в психолого-педагогическом сопровождении ребенка с ОВЗ и разработка для него адаптированной</p>	<p>10 б</p> <p>10 б</p> <p>10 б</p>		

	образовательной программы обучения (СИПР)			
5.Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны руководства	По факту отсутствия жалоб	10 б		
6. Общественная работа	Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.)	15 б.		
6.1. Участие в профсоюзном сообществе	Членство в профсоюзной организации	Не состоит-0б Состоит – 5 б. член		
7.Работа по повышению имиджа организации	1.Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10) : -в качестве участника -в качестве болельщика 2.Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.)	10 б. 5 б. 10 б.		
8.Ведение банка данных в ЭЖ (личные дела обучающихся)	Ведение электронного банка данных воспитанников АИС Директор, электронный журнал.	10 б.		
Другое:		10 б		
ИТОГО		200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:
 - замечание 50-100%;
 - выговор 100%
2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.
3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись директора _____

Подпись председателя комиссии _____

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ категории работников «Учитель»

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. балл	Само- оценка	Оценка комиссии
<p>1. Положительная динамика результативности. Стабильность и рост уровня обученности и качества обучения (максимально 15).</p> <p style="margin-left: 40px;">100% - 70% 69% - 50% 49% - 40%</p>	<p>15 б 10 б 5 б</p>		
<p>2. Открытые уроки, мастер-классы (максимально 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень школы - уровень районный - уровень окружной 	<p>5 б 10 б 15 б</p>		
<p>3. Качественное ведение документации (работа с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции: ежедневных Планов работы, Рабочих программ, Журналов посещения, отчётов, мониторингов).</p>	<p>15 б Нарушение сроков сдачи документов (-10 б).</p>		
<p>4. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, описание актуального педагогического опыта (наличие опубликованных работ, участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических семинарах и выставках методических объединений (максимально 15 б))</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень школы - районный уровень - окружной и общероссийский уровень 	<p>5 б. 10 б. 15 б.</p>		
<p>5. Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных комиссий конкурсов, олимпиад (максимально 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень - районный уровень - окружной и общероссийский уровень 	<p>5 б 10 б 15 б</p>		
<p>6. Издательская деятельность и публикации в печатных изданиях (максимально 10 б)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на методических сайтах, интернет-порталах 	<p>10 б 5 б</p>		
<p>7. Использование в образовательном процессе</p>			

здоровьесберегающих технологий (динамические перемены, прогулки на свежем воздухе и др)	5 б		
8.Соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичности в общении с коллегами, учениками	10б		
9.Участие в методической и предметной неделе (максимально 10)	Участие- 5б Ответственный за проведение-10 б.		
10.Проведение выездных учебных экскурсий по предмету.	5б		
11.Дежурство по школе (без замечаний)	5б		
12. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	15 б		
13. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	5 б		
14. Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс ИКТ (максимально 10) : <ul style="list-style-type: none"> • Постоянное использование • Эпизодическое использование, но не реже 3 раз в четверть) 	10 5		
15. Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение электронного классного журнала "ЭлЖур"	5 б		
16. Образцовое санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное использование ресурсов кабинета в образовательном процессе	5 б		
17.Общественная работа: Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.)	5 б.		
18.Участие в профсоюзном сообществе. Членство в профсоюзной организации.	Не состоит-0 б. Состоит – 5 б.	.	
19.Работа по повышению имиджа учреждения Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10) : -в качестве участника -в качестве болельщика Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности «Катюша», «Костры детства», «Патриот», «Модница» и др.	10 б. 5 б. 10 б		
20. Повышение профмастерства (курсы, досрочная аттестация)	10 б		
ИТОГО	200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

– замечание 50-100%;

– выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Педагог-библиотекарь»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Самооценка	Оценка комиссии
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной, научно-методической литературой с учетом профиля образовательных программ.	10 б		
	1.2.Расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческие конкурсы, издательскую деятельность и др. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам. (ежемесячно)	10 б		
	1.3. Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах УО.	10 б		
	1.4.Своевременное и результативное оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	5 б		
	1.5.Рейды по проверке учебников (1 раз в четверть)	5 б		
	1.6. Взаимодействие с социальными партнерами и количество участников вовлеченных в данные мероприятия	10 б		

	1.7 Участие в методической и предметной декаде	10 б		
	1.8. Пропаганда чтения (библиотечные часы, уроки). Высокая читательская активность учащихся.	5 б		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей	2.1. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом- библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня). (максимально-15 б) - всероссийский (региональный) уровень; -муниципальный уровень; -школьный уровень;	15 б 10 б 5 б		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработанные педагогом - библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, тематические папки, буклеты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период.	15 б		
	3.2. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы .	10 б		
	3.3Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических рекомендаций) (максимально 10) - издательская деятельность и публикации в печатных изданиях - на методических сайтах, порталах	10 б 5 б		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций: (максимально-15) -региональный уровень -муниципальный уровень -школьный уровень	15 б 10 б 5 б		
	Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально-15): - федеральный уровень победитель участие;	15 б 5 б		

	-региональный уровень победитель участие;	10 б 5 б		
	-муниципальный уровень победитель участие;	5 б 3 б		
5. Замечания и жалобы на работу	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений	5 б		
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5 б		
6. Дополнительные показатели, Работа по повышению имиджа учреждения	6.1. Общественная активность Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.) (ведение протоколов, работа в комиссиях).	10 б		
	6.2. Участие в профсоюзном сообществе. Членство в профсоюзной организации	Не состоит - 0 б. Состоит – 5 б.		
	6.3. Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): -в качестве участника -в качестве болельщика	10 б. 5 б.		
	6.4. Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.	10 б		
Другое:		10 б		
		200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

– замечание 50-100%;

– выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Тьютор»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Шкала оценивания		
		Максимальное	Самооценка	Оценка комиссии
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Высокая результативность организации и проведения коррекционных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	10 б		
	1.3. Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отраженных в федеральных государственных образовательных стандартах УО.	20 б		
	1.4.Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленного на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу	15 б		
	Качественное ведение документации (работа с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции: ежедневных Планов работы, Рабочих программ, Журналов посещения, отчётов, мониторингов)	10 б		

	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (динамические перемены, прогулки на свежем воздухе и др)	10 б		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей	2.1. Наличие обучающихся, подготовленных тьютором, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня). (максимально-15 б) - всероссийский (региональный) уровень; -муниципальный уровень; -школьный уровень;	15 б 10 б 5 б		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработанные тьютором и используемые в его учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. рабочая программа)	15 б		
	3.2. Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы .	10 б		
	3.3 Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических рекомендаций) (максимально 10) - издательская деятельность и публикации в печатных изданиях - на методических сайтах, порталах	10 б 5 б		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций: (максимально - 15) -региональный уровень -муниципальный уровень -школьный уровень	15 б 10 б 5 б		
	Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально - 15) - федеральный уровень победитель участие;	15 б 5 б		

	-региональный уровень победитель участие;	10 б 5 б		
	-муниципальный уровень победитель участие;	5 б 3 б		
5. Наличие замечаний и жалоб на работу	Отсутствие обоснованных жалоб на работу тьютора со стороны участников образовательных отношений	5 б		
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5 б		
6. Дополнительные показатели, Работа по повышению имиджа учреждения	6.1. Общественная активность Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.) (ведение протоколов, работа в комиссиях).	10 б		
	6.2. Участие в профсоюзном сообществе. Членство в профсоюзной организации	Не состоит- 0 б. Состоит – 5 б.		
	6.3. Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): -в качестве участника -в качестве болельщика	10 б. 5 б.		
	6.4. Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.	10 б		
7. Работа с родителями	Наличие сведений об особенностях семей, консультирование (иметь журнал)	10 б		
		200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

– замечание 50-100%;

– выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников « Воспитатель интерната, ГПД»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Показатели	Максимальный балл	кол-во баллов	
		Само оценк а	экспертн. оценка
1. Результативность профессиональной деятельности			
1. 1 Качественная организация учебной работы, обеспечивающей успешность обучающегося на уроках: - качество проведения самоподготовки и внеклассных занятий. - осуществление работы по приему-передаче детей (воспитатель-учитель-специалист)	10 б 5 б		
1.2.Качественная организация досуга воспитанников в рамках социального партнёрства: организация экскурсий, выходов в музеи, посещение выставок и т.д. (1 балл за каждое мероприятие)	до 5 б		
1.3. Коллективные и личные достижения учащихся и участие в социально значимых проектах, акциях, спортивных состязаний, конкурсах, днях здоровья. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях (по факту с указанием класса) (максимально 10) - всероссийский (региональный) уровень; -муниципальный уровень; -школьный уровень;	10 б 5 б 3 б		
1.5. Система работы воспитателя по формированию трудовых навыков воспитанниками: самообслуживания, соблюдения техники безопасности, организации общественно полезного труда.	до 10 б		
1.6. Реальный рост воспитанности и общей культуры учащихся, состояние нарушений общественного порядка, уменьшение пропусков без уважительной причины.	до 5 б		
1.7. Организация работы по профилактике правонарушений (протоколы бесед лично (с детьми и родителями) и на родительских собраниях);	Отсутствие – 0б Наличие – 5 б		
1.8.Отсутствие травматизма	5 б		
2. Методическая и инновационная деятельность			

2.1. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые воспитательные мероприятия (3 за полугодие) с предоставлением материала на сайт и группу VK	5 б		
2.2 Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы.	10 б		
2.3.Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально 10 б): - федеральный уровень победитель участие; -региональный уровень победитель участие; -муниципальный уровень победитель участие; Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций (максимально 15 б): -региональный уровень -муниципальный уровень -школьный уровень Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях (по факту с указанием класса) (максимально 10 б.) - всероссийский (региональный) уровень; -муниципальный уровень; -школьный уровень;	10 б 5 б 5 б 3б 5 б 3 б 15 б 10 б 5 б 10 б 5 б 3 б		
2.4. Качественное и своевременное ведение требуемых документов: ежедневных планов работы, отчетов, мониторингов воспитанности обучающихся и др. документации в соответствии с требованиями.	15 б		
2.5.Отсутствие замечаний со стороны администрации	10 б		
3.Организационная культура			
3.1 Качественная организация дежурства в столовой, интернате.	5 б		
3.2. Сохранность имущества (одежда, предметы интерьера, мебели и др.). Оформление кабинетов, жилых комнат (эстетическое оформление, озеленение) соблюдение норм СанПиНа.	15 б		
3.3. Эффективная работа с родителями: вовлечение в совместную деятельность, подготовка памяток и буклетов.	10 б		
4. Превышение объема выполняемой работы			

4.1. Участие в профсоюзном сообществе. Членство в профсоюзной организации	Не состоит-0 б. Состоит – 5 б.		
4.2. Работа по повышению имиджа учреждения Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): -в качестве участника -в качестве болельщика Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.)	10 б. 5 б. 10 б		
5. Профессиональная культура педагога			
5.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Соблюдение трудовой дисциплины	5 б		
Другое:	10 б		
	200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

– замечание 50-100%;

– выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ
категории работников «Воспитатель дошкольной группы компенсирующей
направленности»**

ФИО работника _____

Период _____

Отработано дней в отчетном периоде _____

Показатели	Макси- мальный балл	кол-во баллов	
		Само оценка	экспертн. оценка
1. Успешность образовательной деятельности воспитателя.			
1.1 Качественная организация работы для овладения детьми учебной, познавательной и коммуникативной деятельностью.	5 б		
1.2.Качественная организация досуга воспитанников в рамках социального партнёрства: организация экскурсий, выходов в музеи, посещение выставок и т.д. (1 балл за каждое мероприятие)	5 б		
1.3.Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительных мероприятий, закаливания)	5 б		
1.4.Положительная динамика показателей посещения воспитанниками группы	5 б		
1.5. Организация предметно-развивающей среды (оформление групп, наличие нового дидактического материала и пособий, разнообразие выносного материала и игрушек).	5 б		
1.6 Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травм.	5 б		
1.7.Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в том числе праздников, соревнований, конкурсов);	5 б		
1.8. Качество сформированности воспитанниками навыков самообслуживания.	5 б		
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые воспитательные мероприятия (3 за полугодие) с предоставлением материала на сайт и группу VK	10 б		
2.2 Представление своего опыта работы на электронных площадках, наличие собственного сайта или страницы .	10 б		
2.2.1 .Публикация материалов (статей, учебных пособий, методических рекомендаций) (максимально 10)			
- издательская деятельность и публикации в печатных изданиях/	10 б		
- на методических сайтах, порталах	5 б		

<p>2.3.Результат участия в конкурсах профессионального мастерства (максимально 10):</p> <p>- федеральный уровень победитель участие; 10 б 5 б</p> <p>-региональный уровень победитель участие; 5 б 3 б</p> <p>-муниципальный уровень победитель участие; 5 б 3 б</p> <p>Участие в работе педагогических советов, семинаров, конференций (максимально 15):</p> <p>-региональный уровень 15 б</p> <p>-муниципальный уровень 10 б</p> <p>-школьный уровень 5 б</p> <p>Подготовка и участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, конференциях (по факту с указанием класса) (максимально 10)</p> <p>- всероссийский (региональный) уровень; 10 б 5 б</p> <p>-муниципальный уровень; 3б</p> <p>-школьный уровень;</p>			
2.4. Качественное и своевременное ведение требуемых документов: ежедневных планов работы, отчетов, мониторингов воспитанности и др. документации в соответствии с требованиями.	10 б		
2.5.Отсутствие замечаний со стороны администрации	10 б		
3. Организационная культура			
3.1. Сохранность и развитие групповых помещений, соблюдение норм СанПиНа.	5 б		
3.2. Эффективная работа с родителями: вовлечение в совместную деятельность, посещаемость групповых и общешкольных родительских собраний и мероприятий.	10 б		
Превышение объема выполняемой работы			
Участие в работе инициативных групп Общественная работа: Работа в управляющих и выборных органах организации (различные комиссии.)	15 б.		
Участие в профсоюзном сообществе. Членство в профсоюзной организации;	Не состоит- 0б Состоит – 5 б.		

Работа по повышению имиджа учреждения Личное участие в спартакиаде трудовых коллективов (максимально 10): -в качестве участника -в качестве болельщика Личное участие в очных конкурсах (фестивалях) различной направленности («Катюша», «Костры детства», «Патриот» и др.	10 б. 5 б. 10 б		
5. Профессиональная культура педагога			
5.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Нарушение трудовой дисциплины.	10 б		
5.2.Другое:	10 б		
	200		

Условия снижения стимулирующих выплат:

1. Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций:

- замечание 50-100%;
- выговор 100%

2. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 10 %.

3. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 10 %.

4.Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (рабочих программ, КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 30 %

ВСЕГО БАЛЛОВ _____

Подпись работника _____

Подпись зам. директора _____

Подпись председателя комиссии _____