Приложение №3 к приказу № 199/01-04
от «01» июня 2023г.

СОГЛАСОВАНО	ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
Управляющим советом	Общим собранием работников	приказом директора
Протокол № 3	Протокол № 1	№ 199/01-04 от 01.06.2023
от «01» июня 2023 г	от «01» июня 2023 г.	

1. Положение
об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназия №8 им. академика Н. Н. Боголюбова г. Дубны Московской области

2. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Дубны Московской области, постановлением Администрации городского округа Дубна Московской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, подведомственных Управлению народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области» от 26.05.2023 №112ПА-619, Уставом гимназии, коллективным договором и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 8 им. академика Н.Н. Боголюбова г. Дубны Московской области и его структурных подразделений (далее – гимназия).

1.2. Установление выплат стимулирующего характера производится с целью стимулирования работников гимназии к более качественному, эффективному, результативному труду, к развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом гимназии задач, повышению качества образовательного процесса, к повышению ответственности за выполнение должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам гимназии, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Формирование средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области, нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

Расходы, связанные с установлением выплат стимулирующего характера могут производиться:

- в пределах выделенных бюджетных ассигнований на установление выплат стимулирующего характера на основании соответствующего нормативного правового акта;
- в пределах средств экономии фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год;
- - в пределах средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом.

Гимназия на основании соответствующего постановления Администрации города Дубны предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда данного учреждения.

Гимназия в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам данного учреждения.

3. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

3.1. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Работникам гимназии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в форме ежемесячной выплаты на определенный срок и (или) в форме единовременной премии.

3.4. Порядок и условия установления ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный срок:

3.4.1. Расчет выплат стимулирующего характера производится за результаты работы за установленный срок на основании показателей эффективности деятельности работников (Приложение № 1).

3.4.2. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда по каждому показателю вводятся критерии и шкала.

3.4.3. Установление выплат стимулирующего характера за результаты работы за установленный срок может производиться по результативности труда за каждую четверть (триместр, полугодие) или три месяца, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений. Периодичность устанавливается приказом директора, руководителя структурного подразделения.

3.4.4. Если на работника гимназии в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание или письменно зафиксирован факт нарушения исполнительской дисциплины, по результатам которого наложено дисциплинарное взыскание, в следующей четверти (триместре, полугодии) или последующие три месяца выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

3.4.5. Выплаты стимулирующего характера на определенный срок производятся на основании предоставляемой работником информации о показателях эффективности работы, установленных приложением № 1 к настоящему положению.

3.4.6. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией гимназии, создаваемой на основании приказа директора, а в структурных подразделениях - руководителя структурного подразделения.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются: директор, руководитель структурного подразделения, заместители директора, заместители структурного подразделения, руководители ШМО, педагогические работники гимназии, члены Управляющего совета. Решение о включении конкретных педагогических работников в указанную комиссию принимается на заседании педагогического совета. Решение о включении конкретных членов Управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего совета. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор, а в структурных подразделениях - руководитель структурного подразделения. Для оформления документов избирается секретарь комиссии. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам гимназии и с учетом мнения представительного органа работников, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. Порядок и условия установления единовременных премий:

3.5.1. Единовременное премирование производится за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; по итогам работы по следующим основным показателям:

- результаты работы по итогам месяца и(или) четверти, триместра, и(или) полугодия и(или) календарного года, по окончании проекта;
- качественное и оперативное выполнение отдельных ответственных мероприятий, поручений и работ, активное участие в подготовке и проведении мероприятий;
- победы в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.
- иные критерии, связанные с результативностью деятельности.

3.5.2. Размер единовременных премий устанавливается приказом директора, руководителя структурного подразделения в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.5.3. Принятие решения о конкретном размере единовременной премии производится комиссией по установлению выплат стимулирующего характера.

3.5.4. Единовременное премирование по итогам работы производится в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

3.5.5. При наличии у работника гимназии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

3.6. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному работнику могут быть установлены по истечении срока испытания при приеме на работу. В случае если такой срок не установлен, – по истечении трех месяцев со дня назначения на должность. В исключительных случаях выплаты стимулирующего характера работнику могут быть установлены до истечения указанных сроков.

3.7. При установлении выплат стимулирующего характера обязательными условиями являются:

- государственно-общественный характер установления выплат;
- гласность, демократичность процесса установления выплат;
- использование основных показателей деятельности образовательного учреждения;
- комплексная оценка деятельности работника.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера на определенный срок:

4.1.1. В соответствии с показателями, установленными приложением № 1 к данному положению, производится подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего положения.

4.1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.1.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера на определенный срок конкретного работника.

4.1.4. В течение каждого срока, установленного пунктом 2.3.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным показателям и критериям.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника или в абсолютных суммах в рублях. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим положением выплаты устанавливаются на основании должностного оклада, размер каждой выплаты исчисляется от должностного оклада без учета других надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, кроме установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области и нормативными правовыми актами города Дубны Московской области.

4.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя гимназии, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной его уставом, устанавливается до 3-кратного размера должностного оклада работника.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат руководителю учреждения максимальными размерами не ограничивается и осуществляется в соответствии с предельным уровнем

соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, установленным на календарный год распоряжением Администрации города Дубны.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения на определенный период устанавливается распоряжением Администрации города Дубны Московской области в пределах выделенных бюджетных ассигнований по представлению заместителя руководителя Администрации на основании предложений, подготовленных ГОРУНО.

5. Критерии для отмены выплат стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца календарного года на основании приказа директора.

5.2. Критерием для отмены выплат является наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов;
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);
- нарушение исполнительской дисциплины.

5.3. Другие нарушения в деятельности образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области и Уставом гимназии могут являться основанием для уменьшения стимулирующих выплат.

5.4. Стимулирующие выплаты работнику могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора.

Приложение № 1
к Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательн учреждения гимназии № 8 им.академика Н.Н. Боголюбова г. Дубны Московской области

Таблица 1. Показатели эффективности деятельности учителя

<table>
<tr><th colspan="2">критерии</th><th>показатели</th><th>шкала</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1. Организация работы, направленной на успешную учебную деятельность</td><td>1.1.1</td><td>Достижение учащимися высоких показателей в качестве обучения
низкий - 1б, средний - 3б, высокий - 6б,
РЯ и математика: низкий - 1б, средний – 6б, высокий – 8б, штрафные баллы (частично – 1, более чем в 50% - 2б) если результаты не подтверждаются контрольными работами

определение уровня, согласно таблице
<table>
<tr><th></th><th colspan="3">Уровни качества знаний обучающихся</th></tr>
<tr><th></th><th>Низкое</th><th>Среднее</th><th>Высокое</th></tr>
<tr><td>Математика, биология, химия, информатика, география</td><td>39% и ниже</td><td>от 40% до 69%</td><td>70 % и выше</td></tr>
<tr><td>Русский язык, литература, иностранный язык, история, обществознание,</td><td>59% и ниже</td><td>от 60% до 79%</td><td>80% и выше</td></tr>
<tr><td>технология, музыка, ИЗО, физкультура, ОБЖ</td><td>59% и ниже</td><td>от 60% до 85%</td><td>86 % и выше</td></tr>
<tr><td>Начальные классы (определяется по среднему общему показателю)</td><td>60% и ниже</td><td>61% -75%</td><td>76% и выше</td></tr>
</table>
В обосновании указать отметки за 1 триместр (или 2 и 3 триместры) по каждому классу и каждому предмету

Первым классам начисляется 5 баллов за 1.1 за первое полугодие и 2 полугодие.</td><td>До 6</td></tr>
<tr><td>1.1.2</td><td>Отсутствие неудовлетворительных отметок по предмету
отсутствие - 2б
ученик имеет «2», Н/А – «-1» балл
В случае наличия работы по профилактике неуспеваемости (сообщения родителям, приглашение родителей на беседу, совет профилактики, дополнительные занятия штрафные баллы не начисляются. (прикладывается тетрадь индивидуальной работы или другие документы, подтверждающие профилактическую работу.)</td><td>2</td></tr>
<tr><td>1.2</td><td>Подготовка победителей и призеров олимпиад:
Баллы начисляются за каждого ученика (кроме дистанционных олимпиад):
Муниципальный уровень – 2 балла
Региональный уровень – 3 балла
Федеральный уровень – 5 баллов

Дистанционные олимпиады - 0,1 за каждого победителя (приложить результаты)
Охват дистанционными олимпиадами до 2б (по решению администрации)

Перечислить фамилии и имена призеров и победителей с указанием названия олимпиады и уровня, охват дистанционными олимпиадами

Наличие не менее пяти участников Муниципального уровня – до 2б</td><td>По факту</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="4"></td><td>1.3</td><td>Подготовка учащихся к научным конференциям:
Баллы начисляются за каждого ученика (или работу, если ее выполняли несколько учеников)

Участники любого уровня (кроме школьного) – 1 балл
Призеры, победители муниципального уровня – 3 балл
Призеры, победители регионального уровня – 4 балл

Перечислить фамилии и имена призеров и победителей с указанием названия конференции и уровня</td><td>По факту</td></tr>
<tr><td>1.4.1</td><td>Подготовка учащихся к конкурсам (творческие) соревнованиям, ГТО
Баллы начисляются за каждый конкурс, соревнование
Призеры-победители (наличие):
муниципальный уровень – 3 балла
региональный уровень – 4 балла
федеральный уровень – 4 балла</td><td>По факту</td></tr>
<tr><td>1.4.2</td><td>Участие в ПОШ, Молодые профессионалы, НТИ (НТО), Абилимпикс, Олимпиада им. Эйлера, Максвелла, Духовное краеведение (если командное участие, то за команду коэф 1,2)

<table><tr><td></td><td>мун</td><td>рег</td><td>закл</td></tr><tr><td>участник</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>призер</td><td>2</td><td>4</td><td>10</td></tr><tr><td>побед</td><td>4</td><td>6</td><td>20</td></tr></table></td><td>По факту</td></tr>
<tr><td>1.5</td><td>Организация участия гимназии во внешних мониторингах:
– ВПР
– РДР
и др.</td><td>До 3 баллов</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2. Методическая работа, направленная на инновационную и экспериментальную деятельность</td><td>2.1</td><td>Открытые мероприятия (уроки, мастер-классы, педагогические советы, ГМО и др.)

1) Муниципальный -2 балла
2) Региональный – 4 балла
Учитываются мероприятия вне конкурсных процедур.</td><td>По факту</td></tr>
<tr><td>2.2</td><td>Участие в конкурсах профессионального мастерства:
● Учитель года Подмосковья
● Педагогический дебют
● Конкурс на поощрение лучших учителей Московской области
● Лучший учитель-предметник и лучший учитель начальных классов</td><td>По факту</td></tr>
</table>

		● *За нравственный подвиг учителя* Муниципальный уровень: − участник – 1 балл − лауреат, призер – 2 балла − победитель – 4 балла Региональный уровень: − участник – 2 балла − призер – 3 балла − победитель – 5 баллов Федеральный уровень: − участник – 5 баллов − лауреат, призер – 7 балла − победитель – 10 баллов	
	2.3	Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе: ИКУ: базовый – 1 балл повышенный – 2 балл высокий – 4 балла ИОМ (создание и реализация) – 3 балла РИП (лучшие выступления, мастер-классы) 1. Городской уровень – 2 балла 2. Региональный уровень – 3 балла	По факту
3. Деятельность, направленная на развитие гимназии и повышение имиджа гимназии	3.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы: 1) Личный вклад учителя в развитие предметного кабинета/кабинета класса (указать конкретные мероприятия) 2) Личное участие в организации и проведении общешкольных мероприятий и акций (День здоровья, день открытых дверей, день гимназии, 9 Мая, сопровождение волонтеров и юнармии на мероприятия) – в зависимости от объема выполненной работы 3) Организация и проведение открытых мероприятий, акций, мастер-классов, социальных проектов (от планирования до реализации на уровне школы или выше) 4) Результат участия в проектах и акциях РДШ, ШСК на муниципальном и региональном уровне 5) Продвижение гимназии в соцсетях (активно учитель/классный руководитель предоставляет информацию по проведенным мероприятиям для размещения в общешкольной группе в VK или на сайте гимназии, создана активная группа класса) 6) ведение собственного сайта (актуальное)	До 20 (не более 1 балла за мероприятие)
	3.2	Отсутствие жалоб со стороны родителей	2
4. Исполнительская дисциплина	4.1	Соблюдение требований к ведению учебно-педагогической документации (сдача рабочих программ, КТП, плана работы классного руководителя, ведение эл. журнала**)** Для классных руководителей дополнительно - Листок здоровья, контроль персональных данных, отслеживание посещаемости, отсутствие замечаний по ЭЖД в плане отметок присутствия/отсутствия учащихся на уроках **не заполненный журнал за отчетный триместр - штраф 5 б**	2

	4.2	Выполнение обязанностей дежурного, хорошее состояние территории подведомственной во время дежурства (ничего испорченного учениками)	2
5. Результативность воспитательной работы в том числе в рамках классного руководства	5.1	Эффективная работа с родителями: 1) Явка на родительские собрания 50% и более 2) Тематические собрания, индив. консультации, эффективное разрешение конфликтов. - **данный пункт может заполняться учителями-предметниками**	0-3
	5.3	Эффективная индивидуальная работа с учащимися, находящимися на внутришкольном контроле и/или контроле у других субъектов профилактики	0-3
	5.4.	Эффективная индивидуальная работа с учащимися, находящимися в группе риска, в том числе по результатам социально-психологического тестирования и внутришкольных диагностик педагогом-психологом и социальным педагогом"	0,5 баллов за каждого ученика
	5.5	Охват питанием 0,1 балл за каждого обучающегося по каждому приему пищи	до 3
	5.6	Курсы повышения квалификации по направлению «Воспитательная работа»	3
	5.8	Организация экскурсий и поездок согласно Перечню рейтинга школ (за каждую поездку, в учебную неделю - 0,1 б за каждого ученика, выходные - + 1б) Организация экскурсий и поездок вне Перечню – 0,5 баллов от 10 человек **данный пункт может заполняться учителями-предметниками**	по факту
6		Указать другие значимые достижения, не отраженные в данных критериях.	

Таблица 2. Показатели эффективности деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

	Показатели	**баллы**	макси-мальный балл
Качество и общедоступность общего	1. Показатели успеваемости учащихся по результатам: - качество знаний по сравнению с предыдущим годом (среднее по школе) - аттестация в 11 классах в форме ЕГЭ (- аттестация в 9 классах в форме независимой оценки качества ОГЭ/ГВЭ - независимая оценка качества знаний при формировании профильных классов	3	57
	2. Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим годом	3	
	3. Реализация учебных планов, программ углублённого и профильного уровней.	5	
	4. Выполнение плана внутришкольного контроля. Выполнение плана воспитательной работы.	10	
	5. Организация просветительской работы для родителей	3	
	6. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	10	
	7. Наличие призёров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального регионального и Российского уровней.	3	
	8. Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений.	5	
	9.Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процессов и объективность результатов подготовки обучающихся, работой кружков и факультативов.	5	
	10. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении гимназии (методический совет гимназии, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	5	
	11. Отсутствие отчислений из гимназии в 1-9 классах, сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.	5	

Работа с кадрами	1 Доля педагогических работников аттестованных на высшую квалификационную категорию	70-80%-5б. 50-60% - 4б. 30-40% - 3б. 10-20% - 2б. 5-10% - 1б.	**14**
	2. Организация наставничества роста педагогического мастерства молодых учителей и классных руководителей.	3	
	3. Руководство развитием педагогического творчества (участие педагогов в научноисследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и т.д.) Наличие призовых мест в конкурсах, конференциях, смотрах	3	
	4. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий.	3	
Социальные критерии	1. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время.	3	**9**
	2. Организация работы по профилактике правонарушений. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	3	
	3. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков.	3	
Работа, направленная на сохранение здоровья	1. Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма. Наличие отрядов юных инспекторов движения.	3	13
	2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения их.	2	
	3. Организация проведения мероприятий по профилактике вредных привычек	8	
	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов.	7	7
ИТОГО			**100**

Таблица 3. Показатели эффективности деятельности педагога – психолога

Показатели	баллы
1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-5
2. Диагностика и принятие мер по оказанию различного вида психологической помощи (психокоррекционной, реабилитационной и консультативной) обучающимся.	0-15
3. Составление психолого-педагогического заключения с целью ориентации учителей и родителей в проблемах личностного и социального развития детей.	0-10
4. Оказание психологической поддержки творчески одарённым детям.	0-5
5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	0-10
6. Высокий уровень групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.	0-5
7. Высокая степень контакта с учителями и воспитателями, посещение занятий и уроков.	0-5
8. Организация консультаций для педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приёмов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии.	0-10
9. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчётов.	0-15
10. Организация профориентационной работы с учащимися.	0-5
11. Организация просветительской работы для родителей.	0-5
12. Организация и работа в ПМПК	0-10
ИТОГО	**100**

Таблица 4. Показатели эффективности деятельности социального педагога

Показатели	баллы
1. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-5
2. Диагностика и принятие мер по оказанию различного вида социальной помощи (реабилитационной и консультативной) обучающимся.	0-15
3. Составление характеристик, заключений и ходатайств с целью ориентации учителей, органов опеки и попечительства, соц.защиты и родителей в проблемах личностного и социального развития детей.	0-10
4. Оказание социальной поддержки детям группы риска.	0-5
5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	0-10
6. Высокий уровень групповых занятий, индивидуальных консультаций, посещений на дому, бесед по социальному сопровождению.	0-5

7. Высокая степень контакта с учителями и воспитателями, посещение занятий и уроков.	0-5
8. Организация консультаций для педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приёмов оказания помощи детям.	0-10
9. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчётов.	0-15
10. Организация профилактической работы с учащимися.	0-5
11. Организация просветительской работы для родителей.	0-5
12. Организация и работа в ПМПК	0-10
ИТОГО	**100**

Таблица 5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХР

показатели	**баллы**
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях гимназии (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, комфортных санитарнобытовых условий)	0-10
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	0-10
3. Высокое уровень сохранности помещении	0-10
4. Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации: • акты списания, • акты приемки гимназии, • акты санитарного состояния, • акты проверки технического оборудования кабинетов, спортзала, столовой • должностные инструкции, • табели рабочего времени, • графики работы • справки, информация, отчёты и т.д.	0-10
5. Высокий уровень взаимодействий с арендаторами гимназии:	0-10
✓ контроль противопожарной безопасности в арендуемых помещениях; ✓ своевременность арендной платы и коммунальных услуг.	
6. Образцовое состояние пришкольной территории.	0-10
7. Высокая оперативность по организации устранений технических неполадок	0-10
8. Организация работы по соблюдению требований к режиму экономии (электроэнергии, воды, телефонных разговоров)	0-10

9. Своевременность оформления заявок и выписка счетов на приобретение необходимого школе оборудования, технических средств, хозяйственного и санитарного инвентаря и т.д.	0-10
10. Организация работы по профилактике противопожарной безопасности.	0-10
ИТОГО	**100**

Таблица 6. Показатели эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала

№	Критерии	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество ежедневной уборки помещений.	5
2.	Организация и проведение работ по мониторингу чистоты помещений гимназии необходимой для обеспечения образовательного процесса .	5
3.	Участие в генеральных уборках гимназии.	15
4.	Уход за пришкольной территорией: поддержание чистоты, обрезание сухих веток. Покос травы на пришкольном участке Уборка листвы на пришкольном участке.	15
5.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях; экономия электроэнергии, воды.	15
6.	Сохранение имущества гимназии и имущества обучающихся.	20
7.	Подготовка помещений к экзаменам	10
8.	Выполнение разовых поручений.	5
9.	Выполнение ремонтных работ, связанных с обеспечением бесперебойного образовательного процесса.	10
ИТОГО		**100**

Таблица 7.. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности

Показатели	**баллы**
1. Качественное и своевременное обучение личного состава гимназии по охране труда, технике безопасности, ГО, антитеррористической безопасности.	0-10
2. Организация объектовых тренировок по технике безопасности, антитеррористической безопасности, пожарной безопасности.	0-10

3. Чёткое планирование работы по должностному функционалу (годовое, на месяц, еженедельное)	0-10
4.Соответствие школьного оборудования всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.	0-10
5. Отсутствие случаев травматизма в школе во время учебного процесса и во внеурочной деятельности.	0-10
6. Эффективность взаимодействия с внешними организациями.	0-10
7.Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма. Наличие отрядов юных инспекторов движения и их участие в соревнованиях различного уровня.	0-10
8. Эффективность контроля за соблюдением правил техники безопасности классными руководителями, учителями	0-10
9. Исполнительская дисциплина. Качественное ведение документации: ➢ справок и отчетов в вышестоящие организации ➢ качественное ведение журнала инструктажа ➢ качественное ведение журнала обхода объекта ➢ организация и контроль за выполнением пропускного режима	0-10
10. Своевременность и чёткое устранение недостатков, отмеченных в актах государственной инспекции (пожарного надзора, санитарной службы, ОВД и т.д.)	0-10
ИТОГО	**100**

Таблица 8. Показатели эффективности работы педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования

	Критерии и показатели результативности работы педагога	**Баллы**
1	**2**	**3**
1.	**Обобщение и распространение опыта**	
1.1.Уровень ДОУ	— мастер-класс, консультация для педагогов, проведенные самим педагогом;	5
	— выступление педагога на Педагогическом совете;	10
	— открытое занятие с детьми, в том числе по запросу Министерства образования («Урок астрономии», «Эколята» и др.);	15
	— защита отчета по самообразованию	20
1.2. Муниц. ур.	— конкурс методических разработок и др. (заочное участие);	15
	— доклад на ГМО, конференции;	20
	— открытое мероприятие со взрослыми (мастер-класс, семинар и др.)	20
	— открытое мероприятие с детьми (занятие, досуг)	30
1.3. Публикации:	— на сайтах профессиональных сообществ (maaam.ru, nsportal.ru и др.) *(за каждую– 2 балла, но не более 4 баллов)*;	до 4
	— в электронных журналах *(за каждую– 3 балла, но не более 6 баллов)*;	до 6
	— в сборниках по результатам конференций,	5
	— в печатных журналах	10
2	**Профессиональное развитие и самообразование**	
2.1.	**Посещение мероприятий с целью ознакомления с передовым педагогическим опытом**	
2.1.1. Уровень ДОУ:	за каждое мероприятие (посещение мастер-класса, открытого занятия и др., проводимых другим педагогом) в соответствии с приказом	2
2.1.2. Муниципальный уровень:	за каждое мероприятие (посещение ГМО, Рождественских чтений, педагогических конференций и других городских мероприятий) в соответствии с приказом	5
2.1.3. Зональный, региональный и выше уровни:	за каждое мероприятие (посещение стажировочных и региональных инновационных площадок, семинаров, конференций, педагогических марафонов) в соответствии с приказом	10
2.2.	**Участие в вебинарах, конференциях и др. онлайн мероприятиях:**	до 9
	за каждое мероприятие при наличии	

	сертификата *(за каждое мероприятие – 3 балла, но не более 9 баллов)*	
2.3.	**Прохождение курсов повышения квалификации** *(по окончании, при наличии удостоверения)***:**	3
	— от 1 и более курса до 18 часов,	
	— от 1 и более курса до 36 часов;	5
	— от 1 и более курса от 72 часов.	10
3.	**Участие воспитанников в конкурсах, выставках, спортивных соревнованиях** (не должны повторяться у педагогов одни и те же дети)	
3.1. Уровень ДОУ	— выставка *(за каждого участника или коллективную работу – 3 балла, но не более 9 баллов)*;	до 9
	— конкурс чтецов, проектов *(за каждого участника – 5 баллов, но не более 15 баллов).*	до 15
3.2. Муниципальный уровень:	— выставка *(за каждого участника или коллективную работу – 5 баллов, но не более 15 баллов)*	до 15
	— спортивные соревнования (только для инструктора) *(за команду участников – 10, за каждого победителя дополнительно – по 10 баллов)*	до 50
	— заочный конкурс, фестиваль (видео, фотоматериалы)	20
	— очный конкурс, фестиваль	30
3.3.	**Региональный и выше уровень (только РЕКОМЕНДОВАННЫЕ):**	до 25
	— выставка, конкурс, фестиваль (заочный) *(за каждого участника – 5 баллов, коллектив – 10 баллов)*	
4	**Участие в жизни ДОУ**	
4.1.	Оформление **общей** выставки (тематическое оформление, подписи работ, перечень участников по форме) *(за каждую выставку согласно приказу)*	10
4.2.	Участие в роли *(для воспитателей – не в своих группах)* — за каждую роль	5
4.3.	Участие в жюри на уровне ДОУ и муниципальном уровне	5
4.4.	Повышение имиджа ДОУ	
4.4.1.	Организация и проведение мероприятия с участием родителей группы (с учетом эпидситуации) **сверх** образовательной программы: тематические встречи, день Именинника, день Матери и др.	5
4.4.2.	Публикации для соцсетей:	до 15
	— текст+фото проведенного мероприятия (не более 8 фото) *(за каждый отчет – 5 баллов, но не более 15 баллов)*	
	— текст+фото мастер-класса или	до 15

	рекомендации для родителей, созданные самим педагогом в среде сада (не более 8 фото) *(за каждый – 5 баллов, но не более 15 баллов)*	
4.4.3.	Участие в социальных акциях от имени ДОУ: поздравления, открытки, флешмобы и др. согласно приказу ДОУ	5
4.4.4.	Участие в городских мероприятиях: соревнованиях, фестивалях, карнавалах, шествиях и прочее в составе делегации от учреждения с обязательной демонстрацией принадлежности к ДОУ	5
4.4.5.	Благоустройство общей территории ДОУ, не своего прогулочного участка (*указать конкретно, что в этом периоде сделано*)	10
5	ПРИМЕЧАНИЕ (**перечислить** то, что Вы считаете важным, но оно не вошло в перечисленные критерии)	