

**«Согласовано»**  
Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ГБОУ школы-интерната № 1  
г.о. Чапаевск  
протокол от «14» февраля 2024 г. №1

**«Утверждаю»**  
Директор  
ГБОУ школы-интерната № 1 г.о. Чапаевск  
И.Г. Кельчина  
Приказ от «14» февраля 2024 г. №27 о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат № 1 основного общего образования им. С.И. Панферова городского округа Чапаевск Самарской области»**  
**(новая редакция)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями в редакции Постановления Правительства Самарской области от 25.03.2022 №169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», с изменениями в редакции Постановления Правительства Самарской области от 18.04.2017 №245 и 14.02.2018 №78, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» с учетом внесенных изменений приказом от 18.01.2012 №4-од, приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении

видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» с учетом внесенных изменений приказом от 12.10.2015 №362 и приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 № 141-од, в целях реализации новой системы оплаты труда, направленной на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, Приказа министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 №10-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 15.07.2017 №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями) в редакции Постановления Правительства Самарской области от 13.01.2016 №3, приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 №408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 01.02.2017 №62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017 №798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018 №93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Данное Положение распространяется на всех работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат №1 основного общего образования городского округа Чапаевск Самар-

ской области» (далее – Учреждение).

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.5. Заработная плата работников Учреждения формируется за счет следующих источников финансового обеспечения:

1.5.1. оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе «Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на содержания одного обучающегося (воспитанника) в общеобразовательной школе-интернате»;

1.5.2. ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения;

1.5.3. ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиям;

1.5.4. ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу в течение года по трудовому договору по педагогической специальности в Учреждение, являющимся основным местом их работы, после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.8 Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

## **2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на содержание одного обучающегося (воспитанника) в общеобразовательной школе-интернате, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 число каждого месяца.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

2.4. Нормативный фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:  
базовой части в размере 55,07 %;  
специальной части в размере 17,07 %;  
стимулирующей части в размере 27,86 %.

В состав базовой части нормативного фонда оплаты труда включается оплата труда работников Учреждения по штатному расписанию и тарификации и рассчитывается на основании окладов. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Базовая часть может быть увеличена за счет специальной части.

Специальная часть может быть увеличена за счет базовой части.

2.5. Размер оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается министерством образования и науки Самарской области на основании базового оклада руководителя и надбавки. Базовый оклад состоит из группы по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, квалификационной категории руководителя, присвоенной по результатам аттестации.

2.6. Заработная плата работников Учреждения включает в себя вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, дополнительных выплат, установленных Правительством Российской Федерации и Самарской области.

2.7. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из более высокого размера должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8. Изменение размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и медицинских работников производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.9. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

В случае, если размер заработной платы ниже размера минимальной заработной платы, при условии выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, работнику производится доплата в пределах выделенных субсидий на выполнение государственного задания.

2.10. В случае образования экономии нормативного фонда оплаты Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, разрабатываемыми Учреждением.

2.11. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

2.12. Оплата труда работников Учреждения, в т.ч. заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключённых руководителем с данными работниками.

2.13. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (заместителей директора, главного бухгалтера) учитывается группа по оплате труда руководителя, к которой относится Учреждение.

2.14. Педагогическим работникам Учреждения, на которых приказом руководителя Учреждения возложены функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное вознаграждение в сумме 2015 рублей на 20 обучающихся в классе. При меньшей наполняемости класса ежемесячное вознаграждение рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

2.15. Денежная выплата молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в сумме 5000 рублей производится в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу.

2.16. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация заработной платы осуществляется на основании Постановления Правительства Самарской области «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» в случае увеличения должностного оклада, введением дополнительных выплат, при выплате стимулирующих выплат путем увеличения стоимости 1 балла.

2.17. Осуществление деятельности по классному руководству является дополнительной работой, к которой применяются нормы статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормы об отмене поручения о выполнении классного руководства.

2.17.1. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей на каждый из двух классов (постановление Правительства Самарской области от 22 мая 2020 года № 345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»).

2.17.2. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.17.3. Возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

2.17.4. Возможно временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника (более 3-х дней), осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

2.17.5. В Учреждении установлена нормативная наполняемость класса в количестве 20 человек в соответствии с Уставом Учреждения. В классах с численностью обучающихся не менее установленной наполняемости в части вознаграждения за

счет средств областного бюджета выплачивается в размере 2015 рублей. В классах с численностью обучающихся меньше установленной наполняемости в части вознаграждения за счет средств областного бюджета определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

2.17.6. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

### **3. Порядок распределения специального фонда оплаты труда**

3.1. В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

- повышение должностных окладов работникам за работу в Учреждении на 15%;
- выплаты компенсационного характера (производятся с учетом повышения должностных окладов работников на 15%);

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ:

- надбавка за работу в специальных коррекционных классах для обучающихся с ОВЗ повышение оклада производится на 20%;
- надбавка за работу в инклюзивных классах с обучающимися с ОВЗ повышение оклада производится на 20% (из расчета на одного обучающегося с ОВЗ);
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (работа у горячих плит 12% от нагрузки, работа с моющими и дезинфицирующими веществами 10%, 12% от нагрузки, работа в физкабинете 15% от нагрузки); шум от нагрузки от электрооборудования, возможный контакт с биологическими агентами 10% от нагрузки;
- доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в размере 35%;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

Доплаты педагогическим работникам за:

- заведование специальными учебными кабинетами (физики, химии, информатики, технологии, школьным музеем) – до 10% от оклада;
- заведование игровыми комнатами – от 10% до 20% от оклада;
- оформление протоколов педагогического совета – от 10% до 20% от оклада;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 25% от оклада;
- проверка тетрадей и письменных работ учителям русского языка и литературы, начальных классов – 15% от нагрузки;
- проверка тетрадей и письменных работ учителям математики – 10% от нагрузки;

- проверка тетрадей и письменных работ учителям иностранного языка – 10% от нагрузки при полном классе (если класс делится на подгруппы, оплата за 1 подгруппу – 5%);
- вредные условия труда: работа с ЭВМ, химическими препаратами – 12% от нагрузки;
- руководство методическими объединениями – 15% от оклада;
- учителям-логопедам, учителям-дефектологам повышение оклада производится на 20%;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплата руководителю за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, утвержденная приказом Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

#### **4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

4.1. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера, определяющиеся критериями результативности и качества работы работников Учреждения (Приложение 1);
- премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения;
- надбавки руководителю и сотрудникам Учреждения (в том числе надбавка за выслугу лет).

4.2. Премирование работников Учреждения осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал, месяц. Основанием для премирования служат: *подведение итогов работы Учреждения за четверть, полугодие, учебный год, результаты олимпиад, научно-практических конференций (городских, окружных, областных), проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, укрепление учебно-материальной базы, подготовка к смотрам, конкурсам, конференциям, олимпиадам, результаты смотров, конкурсов, конференций, олимпиад, увеличение объема работы, выполнение особо важных и срочных работ, подготовка Учреждения к новому учебному году.*

Работники Учреждения могут премироваться за *многолетний плодотворный труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям, за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы.*

Премии не ограничиваются предельными размерами.

Премии выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

4.3. Надбавки устанавливаются:



**педагогическим работникам:**

- за высокое качество воспитания обучающихся, организаторскую деятельность, социально-педагогическую работу до 50% от оклада;
- за развитие и внедрение инновационных программ до 50% от оклада;
- за внедрение информационных технологий до 50% от оклада;
- за интенсивность и напряжённость от 50% от оклада;

**административным работникам, учебно-вспомогательному и техническому персоналу:**

- за интенсивность и напряжённость от 50% от оклада;
- за качество работы до 50% от оклада;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей до 50% от оклада.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

4.4.1. при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

4.4.2. при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

4.5. Условия и порядок снижения надбавок стимулирующего характера.

Надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

4.6. Стимулирующая выплата руководителю устанавливается на основании распоряжения Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

4.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

При переводе сотрудника с одной должности на другую (при изменении штатного расписания) стимулирующие выплаты сохраняются.

4.9. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника в связи с крайне тяжелым материальным положением, на дорогостоящее лечение и обучение, в связи со смертью близких родственников.

4.10. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Учреждения (кроме руководителя Учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

4.11. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю Учреждения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части ФОТ работников Учреждения.

## **5. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

5.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (Приложение 1).

5.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения ведётся экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

5.3. В мониторинге результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителями МО Учреждения, результаты самоанализа работников Учреждения.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются 1 раз в полугодие по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы за полугодие в соответствии с Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера Учреждения.

5.5. На основании протокола заседания экспертной комиссии по определению доплат стимулирующего характера Учреждения в течение 10 дней издается приказ. Выплаты производятся ежемесячно в течение следующего полугодия.

## **6. Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

6.1. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией по определению доплат стимулирующего характера Учреждения (далее Комиссия) на заседаниях, проводимых по окончании полугодия.

6.2. Заседания проводятся после представления работниками Учреждения материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями по форме, утверждённой руководителем Учреждения.

6.3. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения за полугодие по каждому работнику Учреждения (кроме руководителя Учреждения).

6.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки (в течение 2 календарных дней).

6.5. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.6. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.8. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа

вступает в силу и издается приказ руководителя Учреждения об утверждении размеров поощрительных выплат.

6.9. Стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам делится на:

- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам педагогического персонала;
- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам технического персонала;
- стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам административного персонала.

6.10. Цена 1 балла определяется по формуле:

стимулирующий фонд оплаты труда для выплат по баллам делится на сумму баллов, набранные всеми сотрудниками Учреждения данной категории.

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество учителя)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика – 2 Сохранение – 1	
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 1 Отсутствие – 2	
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО. На ступени начального общего образования по трем основным предметам (русский язык, математика, окружающий мир). На ступени основного общего образования по каждому предмету. Баллы суммируются	Более 40% – 1 Более 50% – 2 Более 75% – 3	
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам). Баллы проставляются по каждому предмету и суммируются	75% и более – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% – 2	
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 обучающийся – 5	
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 5	
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1 обучающийся – 2	
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – 2 Отсутствие – 1	
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, <b>выполняющим функции классного руководителя</b> , в объединения дополнительного образования на базе ОО, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% (балл зачитывается в том случае, если в классе есть обучающиеся, состоящие на всех видах профилактических учетов)	100% – 1	
1.11.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, <b>выполняющим функции классного руководителя</b> , занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 1 Выше – 2	
1.12.	Отсутствие обучающихся закреплённых за	Отсутствие – 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	учителем, <b>выполняющим функции классного руководителя</b> , не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	100% – 3 50% – 2 25% – 1 10% – 0,5	
1.14.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в т.ч. <b>выполняющим функции классного руководителя</b> , в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный – 0,5 Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
1.15.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. <b>выполняющим функции классного руководителя</b> , в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1 обучающийся – 1	
1.16.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	80%-1 Свыше 80%-2	
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 Нет – (-1)	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя,	Окружной уро-	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	ставших победителями или призерами предметных олимпиад ( <i>кроме всероссийской олимпиады школьников</i> ), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<p>весь:</p> <p>Победитель - 2 Призёр – 1,5 Сертификат участника – 1 (баллы суммируются)</p> <p>Областной уровень:</p> <p>Победитель – 2,5 Призёр – 2 Сертификат участника – 1,5 (баллы суммируются)</p> <p>Всероссийский:</p> <p>Победитель – 3 Призёр – 2,5 Сертификат участника – 2 (баллы суммируются)</p>	
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<p>Муниципальный уровень:</p> <p>Победитель – 1,5 Призёр – 1 Сертификат участника – 0,5 (баллы суммируются)</p> <p>Окружной уровень:</p> <p>Победитель - 2 Призёр – 1,5 Сертификат участника – 1 (баллы суммируются)</p> <p>Областной уровень:</p> <p>Победитель – 2,5 Призёр – 2</p>	



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
		Сертификат участника – 1,5 (баллы суммируются) Всероссийский: Победитель – 3 Призёр – 2,5 Сертификат участника – 2 (баллы суммируются)	
2.3.	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя. Баллы суммируются по разным предметам	80 - 90% -2 91 - 100% -3	
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по разным предметам	Школьный: Победитель – 2 Призер – 1 Окружной: Победитель – 5 Призер – 4 Региональный: Победитель – 6 Призер – 5 (баллы суммируются)	
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 обучающийся – 10	
2.6.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия «Космофест»	1 сертификат – 5	
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного	1 обучающийся – 10	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	руководителя, в мероприятия чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы»		
2.8.	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100% – 3 50% – 2 25% – 1 10% – 0,5	
2.9.	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Не менее 25% - 1 Не менее 25% - 2 100% - 3	
2.10.	Участие учителя в очных мероприятиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3	
2.11.	Участие в долгосрочных проектах РДДМ (с указанием названия проекта), наличие публикаций работ обучающихся по итогам участия в школьном самоуправлении, РДДМ в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
3.2.	Использование учителем федеральных информационно-сервисных платформ ЦОС по предмету	80% - 1 81% -100 % - 2	
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% – 5 50% – 3 25 % – 1	
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использование – 3	
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели личного сайта, блога или иного ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 Нет – 0	
3.6.	Результативность формирования ФГ обучающихся	3-4 классы, наличие 1-2 уровня 35-40% -1 41 - 50%- 2 51- 60% - 3 5-6 классы, наличие 2-3 уровня 35-40% -1 41 - 50% - 2 51 - 60% -3б 7-9 классы, наличие 3-4 уровня 35-40% -1 41 - 50% - 2 51 - 60% -3 Наличие обучающихся достигших 5-6 уровня от 10% - 4	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя,	Школьный – 1 Муниципальный –	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие – 2 Победители и призеры: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Интернет издания – 1 Печатные издания – 1 (баллы суммируются)	
4.6.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы	Наличие – 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	воспитания сверх нормативно установленного количества часов (144 ч)		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 2,5 Региональный – 3 Всероссийский – 3,5	
4.9.	Участие в общественных организациях	Участие – 3	
4.10.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 Наличие – (-1)	
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя физкультуры (классного руководителя) из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	5%–10% – 2; 11%–19% – 3; свыше 20% – 5	
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 7-18 лет основной группы здоровья (за одного учащегося)	Бронзовый - 1 Серебряный - 3 Золотой – 10	
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1	
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективно-	1 место – 3 2 место – 2 3 место – 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	му и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества		
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года**

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество воспитателя)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности воспитателя по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 обучающийся – 2	
1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников с ОВЗ под руководством воспитателя (на основе результатов <b>очных</b> олимпиад, конференций, конкурсов, фестивалей и т.п.). Баллы суммируются	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4 Международный – 5	
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
1.4.	Доля обучающихся 1-9 классов, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, иных организаций, в общей численности обучающихся 1-9 классов (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпо-	100% – 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	зированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО		
1.5.	Посещаемость обучающимися самоподготовки (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% – 0; выше 70% – 1	
1.6.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов (за каждого обучающегося)	Снижение или отсутствие – 1 Постановка на учет – (-1)	
1.7.	Доля обучающихся, вовлечённых воспитателем в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых воспитателем, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100% – 3 50% – 2 25% – 1 10% – 0,5	
1.8	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных воспитателем, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный – 0,5 Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
1.9.	Доля обучающихся, вовлечённых воспитателем, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	80%-1 90%-2 100%-3	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия обучающихся в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО (мероприятия техниче-	Муниципальный уровень: Победитель – 1,5 Призёр – 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	ской направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Сертификат участника – 0,5 (баллы суммируются) Окружной уровень: Победитель - 2 Призёр – 1,5 Сертификат участника – 1 (баллы суммируются) Областной уровень: Победитель – 2,5 Призёр – 2 Сертификат участника – 1,5 (баллы суммируются) Всероссийский: Победитель – 3 Призёр – 2,5 Сертификат участника – 2 (баллы суммируются)	
2.2.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться по уровням)	Муниципальный уровень: Победитель – 1,5 Призёр – 1 Сертификат участника – 0,5 (баллы суммируются) Окружной уровень: Победитель - 2 Призёр – 1,5 Сертификат участника – 1 (баллы суммируются) Областной уровень: Победитель – 2,5 Призёр – 2 Сертификат участника – 1,5 (баллы суммируются) Всероссийский: Победитель – 3	



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
		Призёр – 2,5 Сертификат участника – 2 (баллы суммируются)	
2.3.	Участие в долгосрочных проектах РДДМ (с указанием названия проекта), наличие публикаций работ обучающихся по итогам участия в школьном самоуправлении, РДДМ в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
2.4.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных воспитателем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы»	1 обучающийся – 10	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие у воспитателя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Интернет издания – 1 Печатные издания – 1 (баллы суммируются)	
3.2.	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, кинотеатры, лаборатории, библиотеки и др. в т.ч. по «Пушкинской карте») не менее трёх листов подтверждения разных ресурсов	2	
4.	Результативность организационно-методической деятельности воспитателя		
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) воспитательной работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
4.2.	Результаты участия педагога в <b>очных</b>	Участие – 2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победители и призеры: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
4.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
4.4.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (не менее 144 часов)	1	
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня), экспертных (рабочих и т.п.) групп, общественных организаций	Участие – 3	
4.7.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1 студент – 3	
4.8.	Регистрация на Молодежный форум Приволжского федерального округа «Иволга»	1 человек - 2	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава класса)	Стабильно низкий – 0,5; Снижение – 1;	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 Наличие – (-1)	
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	
5.6.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1	
5.7.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов правонарушений воспитанниками с девиантным поведением (табакокурение, употребление спиртных напитков, вандализма, хулиганства, краж и т.п.)	Отсутствие – 1	
5.8.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 7-18 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5%–10% – 2; 11%–19% – 3; свыше 20% – 5	
5.9.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 7-18 лет основной группы здоровья (за одного учащегося)	Бронзовый - 1 Серебряный - 3 Золотой – 10	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество педагога)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% – 0,5; 75%-79% – 1; 80% и более – 1,5	
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% – 1	
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
	<p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1	
1.5.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% – 0,5; 80% и более – 1	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% – 1; 5-10% – 2; 10-15% – 3; свыше 15% – 4	
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% – 1; 5-10% – 2; свыше 10% – 3	
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% – 1; 5-10% – 2; свыше 10% – 3	
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% – 1; 5-10% – 2; свыше 10% – 3	
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
	НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	1 обучающийся – 1	
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за	Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
	отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)		
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1	
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие – 1 Победители и призеры: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
4.7.	Участие в общественных организациях	Участие – 3	
4.8.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполняв-	до 50% – 1; свыше 50% – 2	



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Шкала оценивания
	ших нормы ВФСК ГТО		
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 Наличие – (-1)	
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество педагога-психолога)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:		
	в когнитивной сфере	20%-39% –1;	
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59% –1;	
	в общении	60% и более –1	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Отсутствие – 0 Наличие – 1	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возраст-	1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	ного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды		
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% –1; 71-85% –2; свыше 85% –3	
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Участие– 2 Победители и призеры: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 (за каждого обучающегося)	
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)		
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3	
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% – 0,5; 61-75% – 1; 76-85% – 1,5; свыше 85% – 2	
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% – 0,5; 61-75% – 1; 76-85% – 1,5; свыше 85% – 2	
1.10.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	
1.11.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% – 0,5; 61-75% – 1; 76-85% – 1,5; свыше 85% – 2	
1.12.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	1 ситуация – 1	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие – 1	
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да – 1 Нет – 0	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-	Участие – 2 Победитель и при-	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	зер: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие – 2 Победитель и призер: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <i>иными ОО</i> , (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	3 4 5	
3.8.	Доля родителей от общего количества	1%-5% – 0,5;	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	5% до 10% – 1; более 10% – 2	
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
3.10	Участие в общественных организациях	Участие – 3	
3.11.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
3.12.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество педагога)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		
1.1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохраненным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся – 1; 40%-59% от числа обучающихся – 2; 60% и более от числа обучающихся – 3	
1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	по разделу «звукопроизношение»	10%-19% от числа –1 обучающихся; 20%-29% от числа обучающихся –2; 30% и более от числа обучающихся –3	
	по разделу «развитие фонематических процессов»		
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»		
	по разделу «развитие лексического строя речи»		
	по разделу «развитие грамматического строя речи»		
	по разделу «формирование письменной речи»		
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		
	по разделу «физическое развитие»	20%-39% от числа обучающихся –1; 40%-59% от числа обучающихся –2; 60% и более от числа обучающихся –2	
	по разделу «сенсорное развитие»		
	по разделу «познавательное развитие»		
	по разделу «коммуникативное развитие»		
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% – 1; 61-75% – 2; 76-85% – 3; свыше 85% – 4	
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консуль-	55-60% – 1; 61-75% – 2;	



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	тативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	76-85% – 3; свыше 85% – 4	
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% – 1; 61-75% – 2; 76-85% – 3; свыше 85% – 4	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 Нет – (-2)	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 1 Нет – 0	
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	для обучающихся – 1 для родителей – 1 для педагогов – 1	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участие – 2 Победитель и призер: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание;		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	1 2 3  4	
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
3.9.	Участие в общественных организациях	Участие – 3	
3.10.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
3.11.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество социального педагога)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие – 1 Снижение – 2	
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	1 семья – 1	
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие – 1 Снижение – 2	
1.4.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и	85%-99% – 0,5; 100% – 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	(или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)		
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», кадеты, волонтерский отряд)	50%-85% – 1; 100% – 2	
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% – 1; 100% – 2	
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	2	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня). Баллы суммируются	Участие – 2 Победитель и призер: Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский –	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
		6	
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие – 2 Наличие – (-2)	
4.2.	Участие в общественных организациях	Участие – 3	
4.3.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего библиотеки**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество заведующего библиотеки)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% – 1; свыше 45% – 2;	
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 1; свыше 20 посещений – 2	
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 1; свыше 12 книговыдач – 2	
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1; свыше 12 книговыдач – 2	
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся – 1; свыше 75% от общего количества обучающихся – 2	
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-	до 20% от об-	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	щего количества обучающихся – 1; свыше 20% от общего количества обучающихся – 2	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу заведующего библиотеки со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 Нет – 0	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных заведующим библиотеки, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек – 1; свыше 3-х человек – 2	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Разработанные заведующим библиотеки и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 1; свыше 10-ти разработок – 2	
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 Нет – 0	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность заведующего библиотеки в распространении опыта в профессиональном	Муниципальный – 1	



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
4.2.	Результаты участия заведующего библиотеки в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
4.3.	Наличие у заведующего библиотеки грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
4.4.	Участие в общественных организациях	Участие – 3	
4.5.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
4.6.	Включение заведующего библиотеки в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество старшего воспитателя)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 Нет – 0	
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 педагог – 3	
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный пери-	до 90% – 1; 91%-100% – 2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
	од		
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% – 1	
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Школьный – 1 Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 1 Окружной – 2 Региональный – 3 Всероссийский – 4	
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5 Всероссийский – 6	
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный – 3 Окружной – 4 Региональный – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество набранных баллов
		Всероссийский – 6	
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 5	
2.12.	Организация прохождения практики студентов вузов и ссузов по профилю учреждения	1 студент – 3	
2.13.	Включение методиста, старшего воспитателя в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня). Баллы суммируются по уровням	Школьный – 1 Муниципальный – 2 Окружной – 3 Региональный – 4 Всероссийский – 5	

**Критерии эффективности труда и формализованные  
качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года**

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценивания и показатели эффективности	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно – гигиеническое состояние помещений и территории	1		
3	Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества школы, а также столовой, в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	1		
4	Обеспеченность Учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации и поддержание их работоспособности	1		
5	Исправное состояние АПС	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение пожарной безопасности и антитеррористической защищенности	1		
7	Своевременный и качественный ремонт транспортных средств	1		
8	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
9	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергосносителей, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1		
10	Выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
11	Своевременное проведения инструктажей по охране труда с подчиненными сотрудниками	1		
12	Своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций	1		
13	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу материально-технического обеспечения, безопасности жизнедеятельности учащихся	1		
14	Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	1		
15	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений руководителя	1		
16	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	1		
	Итого баллов	16		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по финансово-экономической работе, экономиста за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года**

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности, налоговой отчетности, отчетности в пенсионный фонд, ФСС, статистической отчетности	5		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	1		
3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	1		
4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1		
5	Соблюдение сроков оплаты налогов, выверки расчетов	1		
6	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
7	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение должностных обязанностей	1		
8	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	1		
9	Отсутствие выявленного нецелевого использования бюджетных средств в ходе проверок	1		
10	Работа в программах в сети Интернет, за каждую программу – 1 балл	5		
11	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1		
12	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1		
13	Отсутствие замечаний по ведению документации. Своевременность предоставления отчетов, выполнения приказов и распоряжений руководителя	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>21</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Оформление актов Н – 2, ведение журнала по расследованию несчастных случаев	1		
2	Создание электронной информационной базы для медицинских работников	1		
3	Рецензирование документов работников для представления в организации различного уровня	1		
4	Оформление и отправка заявок работников для участия в различных семинарах, конференциях и конкурсах	1		
5	Подготовка документации для проверок различного уровня	1		
6	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
7	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения поручений руководителя в установленные сроки	1		
8	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
9	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
10	Работа с архивом	1		
11	Оказание помощи педагогам в распечатывании, копировании методических материалов, пособий	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>11</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по обслуживанию зданий, плотника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря-сантехника  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года**

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценивания и показатели эффективности	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
3	Сохранность материалов, инструментов	1		
4	Отсутствие замечаний за нарушений трудовой дисциплины	1		
5	Оперативность и качество выполнения заявок	1		
6	Активное участие в общественных мероприятиях школы-интерната (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1		
7	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1		
8	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	1		
9	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	1		
10	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей	1		
11	Своевременный ремонт инвентаря обслуживающего персонала, заточка ножей, ремонт мебели	1		
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
	Итого баллов	12		



**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений, санитарки**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

---

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и хлорирующими веществами	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1		
4	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
5	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>6</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) врача, медицинской сестры, диетсестры**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся, воспитанников	1		
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению профилактических и лечебных мероприятий	1		
4	Повышение доли воспитанников, обучающихся, охваченных реабилитационными мероприятиями (вне рамок функциональных обязанностей)	1		
5	Доля запланированных и проведённых мероприятий для учащихся, воспитанников, носящих просветительский и профилактический характер в части обеспечения охраны жизни и здоровья детей, составляет не менее 5% от годового плана мероприятий образовательного учреждения	1		
6	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
7	Ведение баз данных и программных комплексов питания	1		
8	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
9	Качество и результативность ведения документации	1		
10	Отсутствие замечаний по итогам проверок Роспотребнадзора	1		
11	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, учителей, воспитателей по выполнению требований СанПиН	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>11</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) шеф-повара, повара**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	1		
2	Отсутствие замечаний: на санитарно-техническое состояние пищеблока	1		
3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1		
4	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции	1		
5	Строгое соблюдение графика выдачи пищи	1		
6	Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	1		
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	1		
8	Своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой; за состоянием и количеством посуды	1		
9	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>9</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кладовщика**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Сохранность материалов и продуктов, надлежащее использование тары	1		
2	Своевременность и правильность заказа материалов, продуктов	1		
3	Эффективная работа с поставщиками материалов, продуктов питания, контроль качества материалов и продуктов	1		
4	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	1		
5	Своевременная отчетность и качественное ведение документации	1		
6	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	1		
7	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
8	Отсутствие замечаний по хранению материалов, соблюдения товарного соседства продуктов	1		
9	Отсутствие недостатков и излишков продуктов, материалов и ОС по результатам контроля	1		
10	Своевременное списание материалов, ОС и соблюдение сроков списания	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>10</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кухонного рабочего**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	1		
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок Роспотребнадзора	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние пищеблока со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Отсутствие замечаний о выполнении графика уборки пищеблока, обработки посуды	1		
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
6	Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>6</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кастелянши**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря	1		
2	Строгое соблюдение графика смены белья, спецодежды	1		
3	Оперативное проведение мелкого ремонта белья и спецодежды	1		
4	Отсутствие недостатков и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	1		
5	Своевременное списание мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания	1		
6	Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности	1		
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>7</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

---

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	1		
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1		
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
4	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	1		
5	Отсутствие случаев кражи по причине неисполнения должностных обязанностей	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>5</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	1		
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
4	Своевременная обрезка кустов и покос травы	1		
5	Своевременная уборка снега и наледи	1		
	Итого баллов	5		



**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Качественное содержание помещения прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	1		
2	Своевременная замена белья	1		
3	Качество стирки белья и спецодежды	1		
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
5	Безаварийная эксплуатация оборудования	1		
6	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
	Итого баллов	6		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) грузчика**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
3	Сохранность материалов, инструментов	1		
4	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
5	Оперативность и качество выполнения заявок	1		
6	Активное участие в общественных мероприятиях школы-интерната (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1		
7	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1		
8	Активное участие в сезонных работах, работа по заготовке овощей	1		
9	Своевременная и оперативная доставка продуктов до пищеблока	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>9</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) водителя автомобиля**  
за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1		
2	Обеспечение безопасности перевозки детей	1		
3	Отсутствие ДТП	1		
4	Рациональное использование горючего	1		
5	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже	1		
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
7	Качественное заполнение путевых листов	1		
8	Своевременность устранения неисправности транспорта	1		
9	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	1		
10	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение правил дорожного движения	1		
	Итого баллов	10		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по охране труда**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), антитеррористической защищенности учреждения	1		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по охране труда	1		
3	Разработка методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.)	1		
4	Своевременное и качественное проведение специальной оценки условий труда	1		
5	Участие в общественно значимой деятельности (субботники, спортивные соревнования, волонтерство, акции и пр.)	1		
6	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение должностных обязанностей	1		
7	Отсутствие случаев травматизма сотрудников	1		
8	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>8</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по кадрам**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Своевременное и качественное предоставление кадровой отчетности, отчетов в пенсионный фонд, в центр занятости, горвоенкомат	1		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению кадрового учета	1		
3	Своевременное оформление трудовых договоров, формирование личных дел работников	1		
4	Своевременная выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников	1		
5	Работа с допризывной комиссией военкомата	1		
6	Соблюдение учета предоставления отпусков работникам и своевременное составление графика очередных отпусков	1		
7	Своевременное заполнение, учет и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа	1		
8	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
9	Соблюдение сроков предоставления документов, необходимых для назначения пенсий работникам Учреждения, установления льгот и компенсаций	1		
10	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение должностных обязанностей	1		
	<b>Итого баллов</b>	<b>10</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощника воспитателя**

за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года

(фамилия, имя, отчество)

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение должностных обязанностей	1		
3	Проведение дополнительных мероприятий, выполнение дополнительных работ по улучшению санитарно-бытовых условий, благоустройство прилегающей территории, внутренних помещений, для качественного функционирования учреждения	1		
4	Участие в общественно значимой деятельности (субботники, спортивные соревнования, волонтерство, акции и пр.)	1		
5	Качественное содержание помещений спального корпуса в соответствии с требованиями СанПиН	1		
	Итого баллов	5		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по закупкам, старшего специалиста по закупкам за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года**

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана - графика закупок	1		
2	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана - графика закупок	1		
3	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	1		
4	Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	1		
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по нарушению сроков размещения в единой информационной системе	1		
6	Своевременное заключение контрактов в соответствии с действующим законодательством	1		
7	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
8	Работа в программах в сети Интернет, за каждую программу – 1 балл	5		
	<b>Итого баллов</b>	<b>12</b>		

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя контрактной службы за \_\_\_\_ полугодие 20\_\_ года**

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания и показатели эффективности</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана - графика закупок	1		
2	Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана - графика закупок	1		
3	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	1		
4	Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	1		
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов по нарушению сроков размещения в единой информационной системе	1		
6	Своевременное заключение контрактов в соответствии с действующим законодательством	1		
7	Прохождение курсов повышения квалификации, семинаров	1		
8	Работа в программах в сети Интернет, за каждую программу – 1 балл	5		
	<b>Итого баллов</b>	<b>12</b>		