

Принято
на заседании Трудового коллектива
Протокол заседания № 2
от 13 января 2020 года

Принято
на Педагогическом совете
Протокол заседания № 4
от 13 января 2020 года

Утверждаю:
Директор
ГБОУ СОШ пос. Кинельский



И.С. Зягдрина, 5000715154041450
директор

Приказ № 46 - ОД от
13 января 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ГБОУ СОШ ПОС. КИНЕЛЬСКИЙ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников ГБОУ СОШ пос. Кинельский муниципального района Кинельский (далее Учреждение) вводится с целью материальной заинтересованности трудового коллектива, повышения качества работ, роста профессионального мастерства, результативности эффективности труда работников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.
- 1.2. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников учреждения (Приложения к настоящему положению).
- 1.4. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников разрабатываются администрацией учреждения с участием представительного органа трудового коллектива и представляются для согласования в Управляющий совет.
- 1.5. Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников учреждения.
- 1.6. Администрация учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками учреждения.
- 1.7. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников учреждения.
- 1.8. Настоящее Положение разработано на основании:
 - Закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Трудовым Кодексом Российской Федерации

- Перечня нормативных документов по оплате труда:

- **Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 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)» (в действующей редакции);

- **Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции);

- **Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в действующей редакции);

- **Распоряжение МОиН СО от 05.07.2017г. №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»;

- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од** «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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 действующей редакции);

- **Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р** «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки(Правила установления стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки) (в действующей редакции).

- **Приказ 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» (в действующей редакции);

- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»(в действующей редакции) ;

- Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным **Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353**;

-**Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од** «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

-**Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2015г. № 141-Од** «Об утверждении видов, порядка и условий 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»;

- **Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016 г. № 773 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;**

- «Методическими рекомендациями 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, утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р»;

- Методическими рекомендациями 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, утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-;

- Уставом Учреждения;

- Коллективным договором государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школа пос. Кинельский муниципального района Кинельский Самарской области.

1.9. Стимулирующие выплаты сохраняются работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, в размере, установленном до ухода в отпуск на срок до очередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

II. Формирование и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СОШ составляет 18,24% от фонда оплаты труда работников СОШ и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы.

2.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда между различными категориями работников СОШ распределяется следующим образом:

- 1) на выплаты педагогическим работникам направляется 87% от стимулирующей части фонда;
- 2) на выплаты работникам АХП направляется 10% от стимулирующей части фонда;
- 3) на выплаты директору школы направляется до 3% от стимулирующей части фонда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении детский сад «Березка» составляет 28,3% от фонда оплаты труда в части реализации образовательных программ и 23,2% от фонда оплаты труда в части организации присмотра и ухода за детьми и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы.

2.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

1) до 3% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности директора школы;

2) 97% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности работников детского сада, из которых:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети

разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении дополнительного образования детей Центр детского творчества составляет от 42 – 47% от фонда оплаты труда и распределяется следующим образом:

1) до 3% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности директора школы;

2) до 97% на стимулирование деятельности работников СП ДОД ЦДТ, которые направлены на выплаты:

- педагогические работники – не менее 80%;

- работники АХП – не более 20%.

К выплатам стимулирующего характера руководителю структурного подразделения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы, которые устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

30-39,5 баллов до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты работников СП ДОД ЦДТ;

40 баллов и выше до 5% от стимулирующей части фонда оплаты работников СП ДОД ЦДТ.

Эффективность (качество) работы начальника СП ДОД для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными, предшествующего года.

2.3.1. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются начальнику СП ДОД по результатам их работы в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на структурное подразделение. Надбавки за интенсивность и напряженность работы, и иные поощрительные выплаты начальнику СП ДОД устанавливаются приказом директора Учреждения на срок не более одного года.

- надбавки за интенсивность и напряженность работы (до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ДОД ЦДТ и назначаются приказом директора сроком на 1 год).

2.4. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливаются учредителем на основании приказа, распоряжения Кинельского управления МО и НСО в пределах 3% стимулирующего фонда в соответствии с Листом оценивания эффективности работы руководителя, согласованного с Управляющим советом школы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

3. Условия и процедура установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ пос. Кинельский, а также периодичность их установления.

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат является:

- Стаж работы в должности не менее четырех месяцев;

- Отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

- Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующие надбавки и доплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Премии стимулирующего характера являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения **один раз в год**:

- педагогический и хозяйственный персонал на период с 01.09 по 31.08 (по итогам работы в период с 01.09 по 31.08) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- директор, начальник СП, главный бухгалтер и бухгалтера, на период с 01.01 по 31.12 (по итогам работы в период с 01.01 по 31.12) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.6. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет Учреждения.

3.7. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

3.8. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников учреждения администрация учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников (кроме руководителей структурных подразделений учреждения).

3.9. Критерии эффективности труда старшего воспитателя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, выделяются из Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (Приложение №2 к настоящему Положению).

3.10. Критерии эффективности труда руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей, выделяются из Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных учреждений дополнительного образования детей (Приложение № 3 к настоящему Положению).

3.11. Форма листа оценивания эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного и дополнительного образования, разрабатывается на основе выделенных критериев и утверждается директором учреждения.

3.12. Листы оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период руководителей структурных подразделений согласовываются с Управляющим советом и утверждаются директором учреждения.

3.13. Педагогические и хозяйственные работники до 05 числа (сентября) предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.

Директор, начальник СП ДОД ЦДТ, главный бухгалтер, бухгалтера сдают материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио до 25 декабря.

Портфолио включает в себя:

- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период,
- 2) копии подтверждающих документов.

3.14. Для решения вопросов, связанных с распределением стимулирующего фонда оплаты труда, с целью обеспечения коллегиальности, открытости, гласности его распределения создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, творческих групп, опытных педагогов, представителей профсоюзного комитета учреждения.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования и программы дополнительного образования, формируются свои экспертные комиссии. Персональный состав экспертных комиссий утверждается приказом директора учреждения.

3.15. Права и обязанности экспертных комиссий:

3.15.1. Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

3.15.2. Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедагогическим персоналом материалов по самоанализу;

В случае если баллы, представленные баллы сотрудниками по решению комиссии снижаются или увеличиваются, комиссия обязана указать причины изменения баллов в протоколе.

2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

3) **ознакомить сотрудников с результатами экспертной комиссии в течении 3-х дней (под личную роспись с указанием даты);**

3) представить подготовленную аналитическую информацию директору учреждения не позднее 15 числа (сентября);

4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.16. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) 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.

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.

3.17. Директор учреждения направляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников на согласование в Управляющий совет не позднее пяти дней с даты заседания экспертной комиссии.

3.18. Управляющий совет учреждения рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее трёх дней с даты её поступления от директора учреждения.

3.19. Стимулирующие выплаты работникам учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора учреждения. Приказ об установлении стимулирующих выплат на год издаётся не позднее 20 числа (сентября) текущего учебного года. Приказ на выплаты, носящие разовый или периодический характер, издаётся в течение трёх дней после поступления аналитической информации о показателях деятельности работника, дающих право на стимулирующие выплаты.

3.20. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты исчисляются в суммовом выражении и выплачиваются одновременно с заработной платой работника за истекший месяц.

3.21. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла для каждого структурного подразделения и школы устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда. Величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками, в результате определяется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу. Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом, получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.22. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников два раза в год (на 01 января и 01 сентября текущего года).

3.23. **Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат**, действующих в течение установленного периода, являются:

- получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

- привлечение работника к дисциплинарному взысканию;

- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

3.24. Уменьшение размера стимулирующих выплат или отмены стимулирующих выплат по указанным основаниям происходит на основании приказа директора Учреждения. Выплаты

снимаются с момента уведомления работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

В приказе директора Учреждения приводится ссылка на соответствующий пункт настоящего положения с его текстовым изложением и дата, с которой следует применять соответствующую норму настоящего положения.

До момента совершения сотрудником действий, являющихся основанием для уменьшения размера выплат стимулирующих надбавок или лишения стимулирующей надбавки, последние выплачиваются в полном объеме.

3.25. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4. Виды стимулирующие выплаты.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», в следующих размерах: при выслуге лет от 3 до 10 лет -2% от должностного оклада; при выслуге лет свыше 10 лет -4 % от должностного оклада);
- надбавка за эффективность (качество) работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за интенсивность и напряженность;

4.2.Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы рассматривается и утверждается Комиссией по определению стажа для установления ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам ГБОУ СОШ пос. Кинельский.

4.4. При отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения, либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.5. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанных выше, суммируется.

4.6. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

4.7. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

Основанием для премирования служит:

- подведение итогов работы учреждения, подготовка отчетов, ведение документации по охране труда, по гражданской обороне, по безопасности Учреждения, подготовка документации к различным конкурсам и т.п. до 20 000 рублей;
- проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения до 15000 рублей.
- участие и результаты смотров, конкурсов, аттестации до 5000 рублей.
- участие в инновационном процессе Учреждения до 15000 рублей.
- эффективное внедрение ресурсосберегающих технологий до 15000 рублей.

4.8. Работники Учреждения могут премироваться за добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда), за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации – до 15000 рублей.

4.9. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.10. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.11. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год, за неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

4.12. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда из стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

5. Заключительные положения.

5.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

Критерии и показатели качества труда учителя

Критерии Основания для назначения стимулирующих выплат	Измеритель	учебный год			
		Баллы	баллы	Оценка учителя	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности					
1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравниваем итоги I и II, III и IV четвертей, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий)	Справка завуча	Отсутствие	3		
		Снижение	2		
		Стабильно	1		
2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по школе по данному предмету и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений сравниваем итоги I и II, III и IV четвертей, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий)	Средний балл по МО Справка	Выше	3		
		Стабильно	2		
		Снижение	0		
3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне ОО по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу.	Данные ГИА	Отсутствие	3		
		Наличие неуспевающих	- 1		
4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значение по округу	Данные ЕГЭ, мониторинга	Отсутствие	3		
		Наличие неуспевающих	- 1		
5.Соответствие годовых оценок результатам ГИА, результатам итогового контроля.	Данные ГИА и контроля	Соответствие не менее 75%	5		
6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподает учитель	Данные ЕГЭ	80 и более баллов	10 за каждого		
		Выше или равно среднему значению по округу	10		
		по области	5		
7. Выступления работника на конференциях, форумах, семинарах, открытые уроки и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Справка-подтверждение, протокол программа	Областной, российский	3+3		
		Районный, окружной	2+2		
		школьный	1+1		
8. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	В зависимости от уровня	Районный, окружной	5		
		Областной	8		
		Российский	10		
9. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Справка	Отсутствие	1		
		Наличие	-1		
10. Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (оценивается в зависимости от уровня, баллы не суммируются).	Публикации (приложить 1-2 публикации)	Районный, окружной	2		
		Областной	3		
		Российский	5		
11. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков		менее 5%	2		
		более 5 %	-1		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся					
12. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (призеры и победители суммируются)	Результат	Школьный Не менее 90% участников	1		
		Окружной	5		
		Областной	10		
		Российский	15		
13. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (призеры и победители суммируются, коллективные работы оцениваются как за 1 участника)	Результат	Районный, окружной	3		
		Областной	5		
		Российский	10		
14. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, коллективные работы оцениваются как 1 участник), организованных на бесплатной основе	Результат	Районный, окружной 1-2 грамоты на уровне округа	3		
		3 и более	4		
		Областной 1-2 грамоты 3 и более	4		
			5		

		Российский	7		
15. Наличие социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством педагога Факт реализации (+2)	Проект Грамота	Районный, окружной	3		
		Областной	0,5/4		
		Российский	0,5/5		
16. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках. (в зависимости от уровня, баллы не суммируются).	Публикация	Школьный (сайт, газета)	1		
		Районный, окружной	3		
		Областной	4		
		Российский	5		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)					
17. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам в т.ч. и на базе школы , в течение учебного года	Список детей	Сохранение	1		
		Повышение до 100%	2		
		Снижение	-1		
18. Качественная организация внеурочной деятельности учащихся - организация работы класса по направлениям РДШ (– 2 б - наличие в классе детского объединения или организации , в том числе волонтерских – 2 балл - организация деятельности СМИ класса тиражируемой не реже 1 р в месяц – 1 б; наличие телестудии – 1 балл - участие класса в мероприятиях JuniorSkills, «Точка роста», реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" – 1 балл - организация работы по профессиональному самоопределению обучающихся класса – 2 балл - наличие учащихся, получивших значок ГТО – 1 б за каждого ученика	Подтверждающие документы в виде приказов, справок по результатам проверки завуча, свидетельств, протоколов	До 10 баллов			
19. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 85%) (список и справка подписанная поваром и директором)	Список детей	Сохранение	1		
		Повышение	2		
		Снижение	-1		
20. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня (в т.ч. и школьном) по делам несовершеннолетних.	Справка завуча	Отсутствие	2		
		Снижение	1		
		Наличие	-1		
21. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Справка	Отсутствие	1		
		Наличие	-1		
22. Наличие нарушения сроков незамедлительного информирования (в течение часа с момента доведения информации о происшествии до сведения директора о чрезвычайных происшествиях с обучающимися класса, произошедших, в том числе, во время пребывания в образовательной организации		Наличие	- 2 баллов		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий					
23. Использование ИТ – технологий в учебном процессе на цифровых образовательных платформах	Скриншоты Тематич.план		2		
24. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	Приказы		1		
25. Распространение педагогического опыта через персональный сайт учителя и сайт школы	Страницы сайта	Скриншоты	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
26.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Справка завуча	Стабильно	1		
		Снижение	2		
		Увеличение	-1		
27. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения.	Справка	Отсутствие	1		
		Наличие	-1		
28. Отсутствие травматизма на уроках и внеурочной деятельности.	Справка завуча	Отсутствие	1		
		Наличие	-2		
Дополнительные результаты					
29. Результаты конкурсов фестивалей, рекомендованных министерством образования и науки Самарской области, РФ (на платной основе) при наличии положения Минобра.	Результат	Районный, окружной	2		
		1-2 грамоты	3		
		3 и более			

		Областной 1-2 грамоты 3 и более	4 5		
		Российский 1-2 грамоты 3 и более	5 6		
Максимальное количество баллов			135		

Лист оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера

№	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	1		
2.	Своевременное проведение инвентаризации и списание материалов	2		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся	Отсутствие – 3 Наличие (-1)		
4.	Отсутствие заключенных контрактов носящий характер нецелевого использования бюджетных средств	Отсутствие – 3 Наличие – (-3)		
5.	Отсутствие замечаний и нарушений к работникам бухгалтерии из - за отсутствия должной организации и контроля со стороны главного бухгалтера	Наличие (-1) Отсутствие - 3		
6.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	Отсутствие – 3 Наличие – (-3)		
7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	2		
8.	Своевременное доведение информации до руководителя о б изменениях в бухучете	1		

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера сторожа ГБОУ СОШ пос. Кинельский.

№ п/п	Критерий	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей	2		
2	Отсутствие кражи по вине сторожа	1		
3	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	1		
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1		
5	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	1		
	ИТОГО:	6		

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера библиотекаря ГБОУ СОШ пос. Кинельский.

№ п/п	Критерий	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Повышение читательского уровня учащихся.	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, учителей.	1		
3	Своевременное оформление библиотечных документов, отчетов.	1		
4	Своевременность списания устаревшей и ветхой литературы.	2		
	ИТОГО:	6		

Критерии оценивания контрактного управляющего

Критерии	Показатели	баллы
----------	------------	-------

Качество выполнение Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 443 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и иных нормативно правовых актов	Профессиональная компетентность (знание законодательных, нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами);	2
	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов.	3
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	3
Итого		8

Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-психолога

Критерии	Максимальное количество баллов	сотрудника	Оценка эксперт
Эффективность психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса			
1.1. Разработка и проведение практических семинаров для педагогических работников, родителей	1		
1.2. Востребованность услуг педагога-психолога участниками образовательного процесса: – доля учащихся, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%; – доля педагогов, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%; – доля родителей, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%;	1 1 1		
1.3. Количество обращений за консультациями к педагогу-психологу: – ниже уровня прошлого года; – на уровне прошлого года; – выше уровня прошлого года;	-1 2 3		
1.4. Взаимодействие педагога-психолога с администрацией школы, педагогами и методическим кабинетом: – педагог-психолог работает изолированно (только по запросу); – педагог – психолог периодически взаимодействует с работниками учреждения; – педагог-психолог взаимодействует с работниками учреждения.	0,5 1 2		
Совершенствование профессиональной компетентности педагога-психолога и обмен педагогическим опытом			
Проведение диагностических исследований для представления опыта учреждения	1		
Достижения педагога-психолога в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках по профилю: – районный уровень – областной уровень всероссийский уровень	0,5 2 3		
Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах, методических совещаниях: – учрежденческий уровень – районный уровень – областной уровень	0,5 2 3		
2.5. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: – на уровне образовательного округа – на региональном уровне и выше	1 2		
3.2 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности	Отсутствие 2 Наличие (-2)		

Приложение № 2

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
старшего воспитателя СП детский сад «Березка»**

	Итого: 17 баллов		
--	---------------------	--	--

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
---	----------	-------------------	-----------------------	-----------------

Обеспечение качества дошкольного образования	1.Результаты выполнения ФГОС ДО: 1.1.Создание психолого – педагогических условий реализации ООП на оптимальном уровне (2,34-3,06) 1.2.Разработка и реализация образовательных программ: - основной общеобразовательной программы; - адаптированных образовательных программ; - дополнительных (авторских) образовательных программ; - программы развития учреждения. 1.3.Соответствие предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей, соответствующей ФГОС ДО (в том числе детей с ОВЗ, одаренных детей). 1.4. Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	2 2 2 3 3 3		
	2.Выступления на конференциях, форумах, фестивалях, семинарах, методических объединениях и др. (выше уровня образовательного учреждения): - участие в мероприятиях окружного уровня; - участие в мероприятиях выше окружного уровня. (за каждый вид)	1 2		
	3.Результативность участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров (финалистов) Наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4		
	4.Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и других общественных мероприятиях (в зависимости от уровня). Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров Наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4		
	Участие воспитанников в заочных конкурсах и др. мероприятиях. Участие не менее 15% воспитанников группы в течение учебного года, из которых: - наличие призеров - наличие победителей	0,5 1 1,5		
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На уровне муниципалитета и округа На уровне региона Выше регионального уровня	1 2 3		
	6.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях и др. детских объединениях Разработка и реализация дополнительных образовательных программ детских объединений (итоговый творческий отчет: выставка, цикл семинаров, мастер-классы и т.д.)	3		
	7.Участие в функционировании рабочих и творческих групп (за каждый вид) <u>Руководитель/участник</u> рабочих и творческих групп (на основании приказа) -разработка и реализация долгосрочных проектов -подготовка к конкурсам	2/1 1/0,5		

	8.Результативность деятельности по повышению профессионального уровня педагогических работников: - наличие не менее чем у 50 % педагогических работников квалификационных категорий; - доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов через систему АИС «Кадры в образовании»	3 25 - 40% - 2 40 % и бол - 3		
	9.Организация коррекционно-развивающей психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	5		
	10.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в детском саду	5		
	11.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в группе Значение показателя определяется по формуле $T_{\text{бол}} = \frac{N_{\text{ср.год}}}{N_{\text{ср.год}}}$ Где $N_{\text{ср.год}}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в группе за год, $N_{\text{ср.год}}$ – среднегодовое количество детей в группе Т – на одного ребенка не более: 18 дней для детей в возрасте 1-3 лет 12 дней для детей в возрасте 3-7 лет	3		
	2.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3		
	3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	3		
	ИТОГО	79		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1.Результаты выполнения ФГОС ДО: 1.1.Разработка и реализация образовательных программ: - основной общеобразовательной программы; - адаптированных образовательных программ; - дополнительных (авторских) образовательных программ; 1.2.Соответствие предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей, соответствующей ФГОС ДО (в том числе детей с ОВЗ, одаренных детей): -создание лэпбуков, папок-передвижек, информационных стендов; -создание игровых центров; -итоговый творческий отчет по теме недели 1.3. Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки	1 1 4 по 0,5 2 по 0,5 3		

образовательных инициатив семьи (от 1-3 и более проектов)			
2.Выступления на конференциях, форумах, фестивалях, семинарах, методических объединениях и др. (выше уровня образовательного учреждения): - участие в мероприятиях окружного уровня; - участие в мероприятиях выше окружного уровня.	1 2		
3.Результативность участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров (финалистов) Наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4		
4.Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и других общественных мероприятиях (в зависимости от уровня). Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров Наличие победителей Участие воспитанников в заочных конкурсах и др. мероприятиях. Участие не менее 15% воспитанников группы в течение учебного года, из которых: - наличие призеров - наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4 0,5 1 1,5		
5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На уровне муниципалитета и округа На уровне региона Выше регионального уровня	1 2 3		
6.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях и др. детских объединениях Разработка и реализация дополнительных образовательных программ детских объединений (итоговый творческий отчет: выставка, цикл семинаров, мастер-классы и т.д.)	3		
7.Участие в функционировании рабочих и творческих групп (за каждый вид) <u>Руководитель\участник</u> рабочих и творческих групп (на основании приказа) -разработка и реализация долгосрочных проектов -подготовка к конкурсам Наставничество: -работа с молодыми специалистами; - организация практики студентов.	2/1 1/0,5 2		
8. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников(за каждого ребенка, имеющего ОВЗ по заключению ПМПК)	2		
9.Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	2		
10.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Количество дней посещения на 1 ребенка в группе не менее 165 дней за год	3		
11.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в группе Значение показателя определяется по формуле $T_{\text{бол}} = \frac{N_{\text{ср.год}}}{N_{\text{ср.год}}}$ Где $N_{\text{ср.год}}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в группе за год, $N_{\text{ср.год}}$ – среднегодовое количество детей в группе Т – на одного ребенка не более: 18 дней для детей в возрасте 1-3 лет 12 дней для детей в возрасте 3-7 лет	3		
	ИТОГО	73		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя СП детский сад «Березка

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	<p>1.Результаты выполнения ФГОС ДО:</p> <p>1.1.Разработка и реализация образовательных программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основной общеобразовательной программы; - адаптированных (авторских) образовательных программ; - дополнительных образовательных программ <p>1.3.Соответствие предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей, соответствующей ФГОС ДО (в том числе детей с ОВЗ, одаренных детей):</p> <ul style="list-style-type: none"> -создание лэпбуков, папок-передвижек, информационных стендов; -создание игровых центров; -итоговый творческий отчет по теме недели <p>1.4. Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи (от 1-3 и более проектов)</p> <p>2.Выступления на конференциях, форумах, фестивалях, семинарах, методических объединениях и др. (выше уровня образовательного учреждения):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в мероприятиях окружного уровня; - участие в мероприятиях выше окружного уровня. (за каждый вид) <p>3.Результативность участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров (финалистов) Наличие победителей</p> <p>4.Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и других общественных мероприятиях (в зависимости от уровня). Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров Наличие победителей Участие воспитанников в заочных конкурсах и др. мероприятиях. Участие не менее 15% воспитанников группы в течение учебного года, из которых: <ul style="list-style-type: none"> - наличие призеров - наличие победителей </p> <p>5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На уровне муниципалитета и округа На уровне региона</p>	<p>1 1 3</p> <p>по 0,5 2 по 0,5</p> <p>3</p> <p>1 2</p> <p>0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4</p> <p>0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4 0,5</p> <p>1 1,5</p> <p>1 2 3</p>		

	Выше регионального уровня			
	6. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях и др. детских объединениях Разработка и реализация дополнительных образовательных программ детских объединений (итоговый творческий отчет: выставка, цикл семинаров, мастер-классы и т.д.)	3		
	7. Участие в функционировании рабочих и творческих групп (за каждый вид) Руководитель\участник рабочих и творческих групп (на основании приказа) - разработка и реализация долгосрочных проектов - подготовка к конкурсам Наставничество: - работа с молодыми специалистами; - организация практики студентов.	2/1 1/0,5 2		
	8. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка, имеющего ОВЗ по заключению ПМПК)	0,5		
	9. Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	2		
	10. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		
	ИТОГО	63		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1. Результаты выполнения ФГОС ДО: 1.1. Разработка и реализация образовательных программ: - основной общеобразовательной программы; - адаптированных образовательных программ; - дополнительных (авторских) образовательных программ; 1.3. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей, соответствующей ФГОС ДО (в том числе детей с ОВЗ, одаренных детей): - создание лэпбуков, папок-передвижек, информационных стендов; - создание игровых центров; - итоговый творческий отчет по теме недели 1.4. Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи (от 1-3 и более проектов)	1 1 4 по 0,5 2 по 0,5 3		
	2. Выступления на конференциях, форумах, фестивалях, семинарах, методических объединениях и др. (выше уровня образовательного учреждения): - участие в мероприятиях окружного уровня; - участие в мероприятиях выше окружного уровня.	1 2		
	3. Результативность участия работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров (финалистов) Наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4		
	4. Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и других общественных мероприятиях (в зависимости от уровня). Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров Наличие победителей Участие воспитанников в заочных конкурсах и др.	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4		

	мероприятиях. Участие не менее 15% воспитанников группы в течение учебного года, из которых: - наличие призеров - наличие победителей	0,5 1 1,5		
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На уровне муниципалитета и округа На уровне региона Выше регионального уровня	1 2 3		
	6. Участие в функционировании рабочих и творческих групп (за каждый вид) <u>Руководитель\участник</u> рабочих и творческих групп (на основании приказа) - разработка и реализация долгосрочных проектов - подготовка к конкурсам	2/1 1/0,5		
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка, имеющего ОВЗ по заключению ПМПК)	0,5		
	8. Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	2		
	9. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2		
	10. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		
	ИТОГО	55		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1. Эффективность коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС ДО условий	2		
	2. Оказание консультативной помощи воспитанникам, их родителям в решении конкретных проблем (проведение не менее одного мероприятия в квартал и не менее трех форм просветительской деятельности для родителей в течение учебного года).	2		
	3. Эффективность психологической работы по организации образовательно – воспитательного процесса детей раннего возраста (с учетом возрастных особенностей воспитанников)	3		
	4. Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и других общественных мероприятиях (в зависимости от уровня). Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров Наличие победителей Участие воспитанников в заочных конкурсах и др. мероприятиях. Участие не менее 15% воспитанников группы в течение учебного года, из которых: - наличие призеров - наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4 0,5 1 1,5		

5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На уровне муниципалитета и округа На уровне региона Выше регионального уровня	1 2 3		
6. Участие в функционировании рабочих и творческих групп (за каждый вид) <u>Руководитель\участник</u> рабочих и творческих групп (на основании приказа) -разработка и реализация долгосрочных проектов -подготовка к конкурсам	2/1 1/0,5		
7. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников(за каждого ребенка, имеющего ОВЗ по заключению ПМПК)	1		
8. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3		
ИТОГО	32		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
учителя-логопеда СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1. Эффективность коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС ДО условий	2		
	2. Эффективность логопедической работы по организации образовательно – воспитательного процесса детей раннего возраста (с учетом возрастных особенностей воспитанников)	3		
	4. Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и других общественных мероприятиях (в зависимости от уровня). Уровень учреждения/округа/региона и выше: Наличие участников Наличие призеров Наличие победителей Участие воспитанников в заочных конкурсах и др. мероприятиях. Участие не менее 15% воспитанников группы в течение учебного года, из которых: - наличие призеров - наличие победителей	0,5 \ 1 \ 2 1 \ 2 \ 3 2 \ 3 \ 4 0,5 1 1,5		
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На уровне муниципалитета и округа На уровне региона Выше регионального уровня	1 2 3		
	6. Участие в функционировании рабочих и творческих групп (за каждый вид) <u>Руководитель\участник</u> рабочих и творческих групп (на основании приказа) -разработка и реализация долгосрочных проектов -подготовка к конкурсам	2/1 1/0,5		
	7. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников(за каждого ребенка, имеющего ОВЗ по заключению ПМПК)	1		

	8.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3		
	ИТОГО	29		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
калькулятора СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Количество дней посещения на 1 ребенка в группе не менее 165 дней за год	5		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в группе Значение показателя определяется по формуле $T_{бол} = \frac{N_{ср.год}}{N_{ср.год}}$ Где $N_{ср.год}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в группе за год, $N_{ср.год}$ – среднегодовое количество детей в группе Т – на одного ребенка не более: 18 дней для детей в возрасте 1-3 лет 12 дней для детей в возрасте 3-7 лет	5		
	3.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		
	ИТОГО	18		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
помощника воспитателя СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка): - от 2-3 лет; - от 3 лет и старше	1 0,5		
	2.Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	2		
	3.Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе Количество дней посещения на 1 ребенка в группе не менее 165 дней за год	3		
	4.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Количество пропущенных по болезни дней на одного ребенка за год в группе Значение показателя определяется по формуле $T_{бол} = \frac{N_{ср.год}}{N_{ср.год}}$ Где $N_{ср.год}$ – общее количество пропущенных по болезни дней в группе за год, $N_{ср.год}$ – среднегодовое количество детей в группе Т – на одного ребенка не более: 18 дней для детей в возрасте 1-3 лет 12 дней для детей в возрасте 3-7 лет	3		
	2.Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2		
	3.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДООУ и на территории детского сада	3		

ИТОГО		19		
Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) завхоза СП детский сад «Березка»				
Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств	3		
	2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	3		
	3.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3		
	4.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	3		
ИТОГО		17		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Обеспечение качества дошкольного образования	1.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5		
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности	5		
	3.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5		
ИТОГО		18		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Оптимизация рабочего процесса	5		
ИТОГО		5		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		

	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	2		
	ИТОГО	7		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
кухонного работника СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3		
	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	2		
	ИТОГО	5		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
уборщика служебных помещений СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	3		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	3		
	ИТОГО	6		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
машиниста по стирке белья СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	1		
	ИТОГО	3		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
дворника СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	3		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	3		
	ИТОГО	6		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
сторожа СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2		
	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	1		
	ИТОГО	3		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
рабочего по обслуживанию здания СП детский сад «Березка»**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта

выплат			а	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2		
	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	1		
	ИТОГО	3		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кладовщика СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2		
	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	1		
	ИТОГО	3		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кастаняши СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2		
	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	1		
	ИТОГО	3		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) грузчика СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2		
	2.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	1		
	ИТОГО	3		

Приложение №3

Лист оценивания эффективности (качества) работы начальника СП ДОД ЦДТ

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 б; 1 разряд: наличие – 1 б, 5 и более уч-ся – 2 б; КМС: наличие – 2 б, 3 и более уч-ся – 3 б; МС: наличие – 3 б, 2 и более – 4 б; МСМК, ЗМС: наличие – 5 б	<u>За 20 г.</u> Массовые разряды - ____ уч-ся 1 разряд - ____ уч-ся КМС - ____ уч-ся МС - ____ уч-ся МСМК, ЗМС - ____ уч-ся		5
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 б, 20% и выше – 2 б	Реализуется ____% авторских программ		2
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	____% авторских программ обеспечены УМК		2

1.4	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 б, 3 и более объединений (групп) – 2 б	_____ объединений (групп) Указать наименования (не более 3-х): 1. _____ 2. _____ 3. _____		2
1.5	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 б	За 20 г. «Образовательный округ» _____ уч-ся Область _____ уч-ся Всероссийский, международный уровни _____ уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		4
1.6	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	В начале 20-20 уч. г. - _____ учащихся В конце 20-20 уч. г. - _____ учащихся		2
1.7	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	Приложить таблицу по форме 3		2
1.8	Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	Приложить таблицу по форме 4		2
1.9	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 б	В 20 г. _____ %		3
1.10	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Да / нет Приложить ксерокопию локального акта		2
Итого:				26
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	За 20 г. _____ (указать уровень, тему и дату семинара)		3
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	За 20 г. Да / нет _____ (указать дату выхода публикации, приложить копию)		1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	За 20 г. 1. _____ 2. _____ (указать наименование, приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня)		3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла	Да / нет _____ (указать адрес сайта)		2
Итого:				10
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	Да / нет (приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации программы)		2
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	Да / нет _____ (наименование СМИ и дата опубликования или адрес публичного отчета в сети Интернет)		2
3.3	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса	Да / нет _____ (приложить ксерокопию раздела Устава ОУ «Управление образовательным		1

	(педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	учреждением», заверенную директором)		
3.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 б	Да / нет (приложить ксерокопию раздела Устава ОУ «Управление образовательным учреждением», заверенную директором)		3
3.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	1. _____ 2. _____ (указать наименование организаций, дату заключения договоров)		1
3.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	<u>За 20 г.</u> 1. _____ (указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии)		3
3.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 б, на региональном уровне и выше – 2 б	<u>За 20 г.</u> _____ (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ)		2
3.8	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	<u>За 20 г.</u> (указать уровень и наименование группы, приложить подтверждающий документ - приказ (распоряжение) о включении в состав группы)		2
3.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	<u>За 20 г.</u> Да / нет		1
3.10	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	<u>За 20 г.</u> (указать уровень, тему и сроки проведения мероприятий)		10
Итого:				27
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 б	<u>За 20 г.</u> Да / нет		2
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	<u>За 20 г.</u> Да / нет		1
4.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	Да / нет (приложить информационно-аналитическую справку о реализации программы)		1
Итого:				4
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 б, 70% и выше – 2 б	По состоянию на 31.12.20г. _____ % (приложить таблицу по форме 1)		2
5.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 б	<u>За 20 г.</u> _____ % (приложить таблицу по форме 2)		2
5.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) б	<u>За 20 г.</u> _____ человек		0
5.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и	<u>За 20 г.</u> 1. _____ 2. _____ (указать Ф.И.О. педагога (педагогов), наименование и уровень конкурса,		2

	призеров на уровне «образовательного округа» – 1 б, участие на областном уровне – 1,5 б, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 б	приложить ксерокопию диплома)		
5.5	Наличие библиотеки (медиаотеки), в которую организован свободный доступ – 1 балл	Приложить расписание работы медиаотеки на текущий учебный г.		1
5.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Приложить справку об использовании поставленного оборудования (за отчетный период) с указанием: даты поставки, места размещения оборудования, отв. за его использование, количества обучающихся, имеющих доступ к оборудованию		0
5.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	Информация централизованной бухгалтерии образовательного округа		0
5.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	Информация централизованной бухгалтерии образовательного округа		1
Итого:				8
ВСЕГО:				75

Критерии и показатели эффективности (качества) работы старшего методиста СП ДОД ЦДТ

	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Реализация авторских образовательных программ: 1 программа – 1 балл.	2		
		1.2. Реализация авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: 1 УМК – 1 балл.	2		
		1.3. Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив»: 1-2 объединения (группы), 3 и более объединений (групп)	1 2		
		1.4. Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: 1-2 на уровне образовательного округа; 3 и более на уровне образовательного округа; 1-2 на уровне области; 3 и более на уровне области; на всероссийском или международном уровне	1 2 2 3 4		
		1.5. Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: 80% до 90% , 90% и выше	1 2		
		1.6. Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: 15% до 25%, 25% до 35%, 35% и выше	1 2 3		
		1.7. Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт (проведения творческих недель, выступления на семинарах, мастер-классы, публикации и т.д.)	3		
		Итого:	23		
		2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.	2.1 Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через участие и проведение семинаров, конференций, мероприятий, как организованных самим образовательным учреждением, так и иными учреждениями: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа; на областном уровне; на российском или международном уровнях	3 4 5
2.2. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе (публикации в СМИ, сети интернет) районный уровень; областной уровень;	2 3				

		всероссийский, международный уровень.	4		
		2.3. Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1		
		Итого:	20		
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1 Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения	2		
		3.2 Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	2		
		3.3 Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями	1		
		3.4 Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне образовательного округа	1		
		на уровне области	2		
		на федеральном уровне	3		
		3.5 Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне образовательного округа	1		
		на региональном уровне и выше	2		
		3.6 Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
	3.7 Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа»	0,5 б за каждое мероприятие (но не более 2 б)			
	на региональном уровне и выше	2 б за каждое мероприятие (но не более 8 б)			
	3.8 Осуществление координационно-методической работы, разъездной характер работы, охват детских объединений:				
	30-50%	3			
	51-70%	4			
	71-100%	5			
	Итого:	20			
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.	4.1 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	2		
		4.2 Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1		
		4.3 Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства	1		
		Итого:	4		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1 Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70%,	1		
		70% и выше	2		
		5.2 Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа;	1		
		20% и более	2		
		5.3 Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне образовательного округа,	0,5		
	наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа,	1			
	участие на областном уровне,	1,5			
	наличие победителей на областном уровне и выше	2			
	5.4 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности	3			
	Итого:	9			
	ИТОГО:		76		
	Дополнительные показатели		до 10		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы методиста СП ДОД ЦДТ

	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Реализация авторских образовательных программ: 1 программа - 1 балл	2		
		1.2. Реализация авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: 1 УМК- 1 балл.	2		
		1.3. Призовые места обучающихся Центра в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 б; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 б; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 б	4		
		1.4. Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт (проведения творческих недель, выступления на семинарах, мастер-классы, публикации и т.д.)	3		
		1.5. Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	3		
		1.6. Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3		
		Итого:	23		
		2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.	2.1 Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2 Наличие публикаций по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1				
Итого:	4				
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1 Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 б	2		
		3.2 Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2		
		3.3 Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3		
		3.5 Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
		3.6 Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10		
		3.7 Качество осуществления координационно-методической работы	5		
		Итого:	24		
		4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников	4.1 Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	

	образовательно го процесса.	Итого:	1		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	5.1 Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2		
		5.2 Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 б	2		
		5.3 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности	5		
		Итого:	9		
	ИТОГО:		61		
	Дополнительные показатели		1-10		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-психолога СП ДОД ЦДТ

№ п/п	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов	сотрудника	Оценка эксперта
1.	Эффективность психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	1.1. Разработка и проведение практических семинаров для педагогических работников, родителей	3		
		1.2. Востребованность услуг педагога-психолога участниками образовательного процесса:	2		
		-доля учащихся, охваченных мероприятиями психолога до 50%;	3		
		-доля учащихся, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%;	2		
		-доля педагогов, охваченных мероприятиями психолога до 50%;	3		
		-доля педагогов, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%;	2		
		-доля родителей, охваченных мероприятиями психолога до 50%;	3		
		-доля родителей, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%;			
1.3. Количество обращений за консультациями к педагогу-психологу:	0,5				
– ниже уровня прошлого года;	2				
– на уровне прошлого года;	3				
– выше уровня прошлого года;					
1.4. Взаимодействие педагога-психолога с администрацией школы, педагогами и методическим кабинетом:	0,5				
– педагог-психолог работает изолированно (только по запросу);	1				
– педагог –психолог периодически взаимодействует с работниками учреждения;	2				
– педагог-психолог взаимодействует с работниками учреждения.					
1.5. Подбор и корректировка, разработка методик оценки результативности освоения дополнительных программ (для кого? перечень методик)	5				
1.6. Психологическая подготовка и сопровождение участников конкурсов (аттестации) педагогических достижений:					
– районный уровень	3				
– областной уровень	5				
– всероссийский уровень	7				
Итого:	29				
2.	Совершенствование профессиональной компетентности педагога-психолога и обмен педагогическим опытом	2.1 Проведение диагностических исследований для представления опыта учреждения	5		
		2.2. Достижения педагога-психолога в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках по профилю:			
		– районный уровень	3		
		– областной уровень	5		
– всероссийский уровень	8				
2.3. Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах, методических совещаниях:					
– учрежденческий уровень	2				

		– районный уровень	3		
		– областной уровень	4		
		2.4. Освоение программ повышения квалификации:			
		– освоение программ в рамках семинаров, стажировок;	2		
		– освоение программ курсов очно-заочно, дистанционное обучение	3		
		2.5. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп:			
		– на уровне образовательного округа	1		
		– на региональном уровне и выше	2		
		2.6. Признание высокого профессионализма деятельности педагога-психолога администрацией учреждения	2		
		Итого:	24		
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и исполнение профессиональных обязанностей	3.1 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	2		
		3.2 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности	2		
		Итого:	4		
		Итого:	57		
4.	Дополнительные показатели				
	ИТОГО:		65		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагогов СП ДОД ЦТТ

Показатели	Критерии	Максимальный балл	Количество б соответствующе е вашим результатам.	
			самооценка	оценка эксп.
1.Позитивные результаты образовательной воспитательной деятельности.	1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. <i>уровень занятое место</i>			
	Районных (окружных) 1 место (очное/заочное)	3 / 2 (за 1 грамоту)		
	2 место (очное/заочное)	2 / 1(за 1 грамоту)		
	3 место (очное/заочное)	1 / 1(за 1 грамоту)		
	Областных 1 место (очное/заочное)	6 / 3(за 1 грамоту)		
	2 место (очное/заочное)	5 / 2(за 1 грамоту)		
	3 место (очное/заочное)	4 / 1 (за 1 грамоту)		
	Всероссийских и международных (утверждённых Министерством образования и науки)			
	1 место (очное/заочное)	9 / 5 (за 1 грамоту)		
	2 место (очное/заочное)	8 / 4 (за 1 грамоту)		
	3 место (очное/заочное)	7 / 3 (за 1 грамоту)		
	Всероссийских и международных не вошедших в Перечень конкурсных мероприятий утверждённых Мин. образования и науки)			
	1 -3 победителя (очное/заочное)	4 / 1 (за 1 грамоту)		
	4-5 победителей (очное/заочное)	5 / 2 (за 1 грамоту)		
	6 и более победителей (очное/заочное)	6 / 3 (за 1 грамоту)		
	1.2.Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов).	2		
	1.3. Разработка и внедрение авторской образовательной программы	3		
1.4.Разработка УМК, обеспечивающего реализацию авторской программы	3			
1.5. Наличие у детского объединения звания «Образцовый коллектив» (Для хореографических коллективов)	5			
1.6. Реализация программ сроком реализации 3 года и выше.	2			
1.7. Реализация дополнительных образовательных программ предпрофильной подготовки.	2			

	1.8. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%.	2		
	1.9. Охват детей старшего школьного возраста (9кл., 14 лет): 30-50% 51-70% 71-100%	2 3		
	1.10. Занятость детей «группы риска», детей с ОВЗ.	2		
	1.11. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах, акциях, проектах и т.п.; проведение открытых занятий, мероприятий, творческих недель (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей) • окружной уровень (районный, межмуниципальный) - 1 мероприятие - 2 и более мероприятий • областной уровень - 1 мероприятие - 2 и более мероприятий • всероссийский уровень - 1 мероприятие - 2 и более мероприятий	1 2 3 4 5 6		
	1.12. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: • окружной уровень • областной уровень • всероссийский уровень	5 8 10		
	1.13. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников: • 30-50% от общего кол-ва обучающихся • 51-70% от общего кол-ва обучающихся • 71-100% от общего кол-ва обучающихся	1 2 3		
	1.14. Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах, акциях в зависимости от охвата участников, трудоемкости, сложности, инновационности, содержательности: Районных (окружных) 1-4 обучающихся 5-9 обучающихся 10 и более обучающихся Областных 1-4 обучающихся 5-9 обучающихся 10 и более обучающихся Всероссийских (международных) 1-4 обучающихся 5-9 обучающихся 10 и более обучающихся	1 3 4 5 6 7 8 9 10		
	1.15. Распространение педагогического опыта через публикации в СМИ, сети интернет: • районный уровень • областной уровень • всероссийский уровень	4(за 1 публикацию) 5(за 1 публикацию) 6(за 1 публикацию)		
	1.16. Распространение информационного материала о деятельности учреждения через публикации в СМИ, сети интернет: • районный уровень • областной уровень • всероссийский уровень	1(за 1 публикацию) 2(за 1 публикацию) 3(за 1 публикацию)		
	1.17. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	2		
	ИТОГО (максимально возможное количество баллов):	60		
2. Эффективная организация охраны жизни	2.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложениями средств).	2		

и здоровья.	2.2. Организация каникулярной занятости, отдыха и оздоровления обучающихся. <ul style="list-style-type: none"> • охват объединения до 50% • охват объединения 100% 	0,5 1		
	ИТОГО:	2		
		62		
3. Дополнительные показатели	3.1. Участие в конкурсных и иных творческих мероприятиях <ul style="list-style-type: none"> • Окружной уровень 1-3 мероприятия 4 и более мероприятий • Областной уровень 1-2 мероприятия 3 и более мероприятий • Всероссийский уровень 1 и более мероприятий 	1 2 3 4 5		
	Максимально возможное количество баллов	8		
	ИТОГО:	70		

Критерии для оценивания качества труда уборщика служебных помещений СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	2		
2	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ части, директора школы	1		
3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	1		
4	Участие в подготовке школы к новому учебному году	1		
	ИТОГО:	5		

Критерии для оценивания качества труда вахтера СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	По качеству пропускного режима в общеобразовательное учреждение	2		
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2		
	ИТОГО:	5		

Критерии для оценивания качества труда рабочего по обслуживанию зданий СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Отсутствие жалоб со стороны администрации, завхоза	1		
2	Отсутствие замечаний на техническое состояние оборудования, здания	2		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	1		
	ИТОГО:	5		

Критерии для оценивания качества труда делопроизводителя СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	2		
2	Отсутствие замечаний на качество оформленных документов	2		
3	Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	2		
4	Своевременность и оперативность предоставления документов	1		
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
	ИТОГО:	8		

Критерии для оценивания качества труда техника-программиста СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Своевременное обновление содержания сайта СП ДОД ЦДТ ГБОУ СОШ пос. Кинельский: - 1 раз в месяц - 2 раза в месяц - еженедельно	1 1,5 2		
2	Обновление дизайна сайта СП ДОД ЦДТ ГБОУ СОШ пос. Кинельский: - 1 раз в год - 2 раза в год	1 2		
3	Участие в конкурсе сайта: - районный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	1 1,5 2		
4	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	1		
5	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1		
	ИТОГО:	6,5		

Критерии и показатели качества труда работников бухгалтера СП ДОД ЦДТ

Показатели	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1.Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	От 1 до 5 баллов		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	От 1 до 5 баллов		
	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ.	От 1 до 3 баллов		
	Своевременное предоставление сведений по персонализированному учету в ПФР РФ	От 1 до 5 баллов		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	От 1 до 5 баллов		
ИТОГО по сотруднику:		23		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы завхоза СП ДОД ЦДТ

Показатели	Критерий	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	2		
	Участие в ремонте школы	2		
	Качественное выполнение обязанностей	1		
	Выполнение обязанностей вне рамок ОУ	3		
ИТОГО:		8		

Принято с учетом мнения профсоюза
протокол № 02 от 13.01.2020

