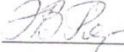
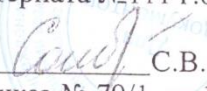


ПРИНЯТО  
Советом учреждения  
ГБОУ школы-интерната №111  
г.о.Самара  
Протокол № 11 от 10.11.2021г.

Согласовано  
Профсоюзный комитет  
школы Председатель ПК  
 Э.В.Романюк

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ школы-  
интерната №111 г.о.Самара  
 С.В.Соловух  
Приказ № 79/1 от 11.11.2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах**  
**работникам ГБОУ школы-**  
**интерната №111 г.о.Самара**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат № 111 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара» (далее – школа - интернат).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями и дополнениями);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и

науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

1.3. Применяемая система распределения стимулирующей части фонда оплаты труда нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений способствующих повышению эффективности деятельности школы-интерната по реализации уставных целей.

1.4. Система распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы-интерната предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и субъекта Российской Федерации (Самарской области).

Основные принципы для разработки данных условий оплаты труда:

- Соблюдение гарантий прав работников в части оплаты труда;
- Совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

**1.5. Стимулирующая часть** фонда оплаты труда работников школы-интерната включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.5.1. Стимулирующая часть оплаты труда работников школы-интерната включает:

- надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- премии и другие поощрительные выплаты (в том числе директору школы-интерната по приказу Самарского управления министерства образования и науки Самарской области).

1.5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующая часть оплаты труда работников школы-интерната распределяется по группам в следующих пропорциях:

- за выслугу лет (по приказу)
- стимулирующая часть директора школы – 10%

Оставшаяся стимулирующая часть ФОТ распределяется:

- педагогические работники - 70%
- административно – технические работники и обслуживающий персонал - 30%

**1.6. Надбавка за интенсивность и напряженность работы** может устанавливаться работникам школы-интерната персонально по приказу директора за работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных и физических затрат, выходящих за рамки обычных. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается один раз в квартал и может увеличиваться или уменьшаться.

**1.7. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)** устанавливается работникам школы-интерната с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, определенных приложением 1 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда). Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по приказу директора школы-интерната.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Перечень, утвержденный приказом директора школы-интерната, должен содержать для каждой категории работников более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов по самоанализу деятельности, выполненного в соответствии с утверждёнными критериями оценки деятельности работников по форме, утверждённой приказом директора школы- интерната (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев). Ответственность за достоверность информации педагогических

работников возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Ответственность за достоверность информации обслуживающего и технического персонала возлагается на заместителя директора по административно – хозяйственной части. Ответственность за достоверность информации учебно-вспомогательного и медицинского персонала возлагается на работников, под руководством которых работают данные категории сотрудников. В случае отсутствия материалов самоанализа, доплата не устанавливается.

«Перечень критериев», утвержденных приказом, может быть дополнен администрацией школы два раза в год — в сентябре и в январе не более чем двадцатью критериями, каждый из которых уточняется подкритериями.

Администрацией школы два раза в год – в сентябре и январе уточняются весовые коэффициенты каждого критерия и подкритериев самоанализа работника. Руководитель образовательного учреждения (при внесении изменений) представляет в Совет учреждения на согласование разработанные дополнительные критерии и подкритерии, после чего утверждает форму и содержание самоанализов.

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией школы, методическими объединениями учителей-предметников.

Все работники ГБОУ имеют право оценить себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ (заместители директоров, преподающие предметы учебного плана школы могут оценить себя, в том числе и как учителя).

Работникам школы предлагается два раза в год – в сентябре и в январе провести самоанализ деятельности по утвержденным критериям в сроки, установленные приказом по образовательному учреждению.

Самоанализ результативности деятельности работников является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться и на другие периоды (месяц, триместр и пр.) о чем работник уведомляется в письменной форме.

Для подготовки приказа руководителя создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации, органов самоуправления образовательного учреждения, профсоюзного комитета. Состав экспертного совета не может быть менее трех человек. Работники передают результаты самоанализа в экспертный совет в периоды с 15.01 по 17.01. и с 15.09. по 17.09.(включительно). Экспертный совет передает в Совет учреждения на согласование результаты самоанализа работников за 3 дня до заседания коллегиального органа.

Итоги самоанализов (набранная сумма баллов) оформляются протоколом экспертного совета, который выносится на согласование с Советом учреждения в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке, что обеспечивает гласность и прозрачность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Представители экспертного совета знакомят работников с решением экспертного совета и итоговым количеством баллов, набранным конкретным работником, не позднее 24 числа текущего месяца.

Педагогическим работникам рекомендуется представлять в экспертный совет портфолио, т.е. документы и материалы, подтверждающие результативность профессиональной деятельности. При отсутствии данной информации экспертный совет выставляет баллы сотруднику, руководствуясь аналитической информацией администрации и методического объединения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в Совет учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников за два дня до назначенной даты заседания коллегиального органа.

Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертного совета в течение 3х дней на имя директора школы.

Условиями для назначения надбавки являются:

– стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Сотрудникам, работающим в образовательной организации на условиях совместительства, устанавливается конкретный размер стимулирующих выплат, исходя из 50% набранных ими баллов по самоанализу (в связи с неполной занятостью по месту совместительства).

Основанием для полного лишения или частичного снятия (на 50%) надбавки за текущий месяц являются:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

В случае отсутствия работника в образовательной организации по причине болезни и нахождения в отпуске, стимулирующая выплата производится за фактически отработанное время.

В случае, когда сотрудник по уважительной причине не может предоставить к определенному числу Лист самоанализа, заполнение оценочного листа по устному заявлению (просьбе) работника переходит к непосредственному руководителю подразделения. Уважительными причинами являются: отсутствие сотрудника по болезни (больничный лист), нахождение сотрудника в отпуске без сохранения заработной платы.

**1.8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет** устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и



фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации»,

«Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и/или сведения о трудовой деятельности. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, 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, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

**1.9. Премии и иные поощрительные выплаты** за счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются приказом директора школы-интерната по представлению заместителей директора, либо лично директором школы-интерната.

Представления для рассмотрения индивидуальных премий предоставляются ежемесячно до 23 числа.

Приказом директора могут устанавливаться единовременные премии конкретным работникам (группам работников) за достижения высоких индивидуальных (коллективных) результатов и иные поощрительные выплаты.

Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива, исходя из возможности фонда оплаты труда по нормативному финансированию.

Премия начисляется при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам учебного года, полугодия. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Индивидуальное премирование за достижение определённых результатов для всех работников школы-интерната осуществляется приказом директора школы-интерната. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в абсолютных денежных величинах.

Показатели премирования:

- за качественную подготовку школы-интерната к новому учебному году;
- за высокое качество работы, в том числе освоение и применение научных и инновационных технологий способствующих позитивному развитию образовательной системы;
- за проведение семинаров в школе-интернате на уровне города, области;
- за проведение мероприятий на городском и областном уровне;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за добросовестный труд и большой вклад в развитие школы-интерната;
- по результатам вклада работников при проведении контроля и проверок всех уровней;

– за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

**1.10.** Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

– отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

– отсутствие дисциплинарных взысканий.

В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу или в порядке перевода высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах фонда стимулирующих выплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия (на 50%) выплат стимулирующего характера являются:

– невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

– нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

**1.11.** Порядок установления стимулирующих выплат:

– конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное Положение;

– виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области;

– стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Размер стимулирующих выплат работникам школы-интерната, период действия этих выплат и список сотрудников получающих данные выплаты определяются приказом директора школы-интерната.

## **2. Порядок выплаты материальной помощи**

2.1 Работникам школы-интерната может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

2.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

– длительное заболевание (1 месяц и более), требующее дорогостоящего лечения, а также оперативное вмешательство, подтвержденное соответствующими документами;

– тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

– смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

2.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы-интерната материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

2.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы-интерната по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением.

## **3. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2022 и действует бессрочно.

Настоящее Положение может пересматриваться в связи с изменениями нормативной базы и (или) другими обстоятельствами.

Приложение № 1  
к Положению о стимулирующих  
выплатах работникам ГБОУ школы  
– интерната № 111 г.о. Самара

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные  
и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и  
качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно –  
воспитательной работе**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования: 100% обучающихся - 1 балл	1
1.2.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: - окружной уровень: 3 и более человек – 1 балл; - региональный уровень: 1-2 человека – 1 балл; 3 и более человек – 2 балла; - всероссийский или международный уровни - 3 балла	3
<b>ИТОГО</b>		<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность коррекционно-развивающей работы</b>	
2.1.	Доля выпускников 9 классов, продолживших обучение в образовательных учреждениях общего или профессионального образования, или трудоустроенных, (за исключением лиц, имеющих ограничения по медицинским показаниям): 85-90% - 2 балла; 100% - 3 балла	3
2.2.	Наличие участников и победителей в движении «Абилимпикс» на региональном уровне: - участие – 2 балла; - победители – 3 балла	3
2.3.	Доля детей с ОВЗ, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий, от общего количества обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 1 балл; выше -2 балла	2
2.4.	Доля детей обучающихся на дому по медицинским показаниям, охваченных внеурочной деятельностью: - 50% от общего количества обучающихся на дому- 1 балл, - свыше 50% обучающихся на дому — 2 балла	2
2.5.	Наличие профилей трудового обучения, соответствующих запросам рынка труда региона: 1-2 профиля – 1 балл; 3 и более – 2 балла	2
2.6.	Соответствие перечня реализуемых в ОО адаптированных основных общеобразовательных программ рекомендациям ПМПК (количество программ = количество нозологий): 3	3

	балла	
2.7.	Наличие систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штат службы психолого-педагогического сопровождения укомплектован в полном объеме профильными специалистами): 2 балла	2
2.8.	Наличие в штате ОО тьюторов, имеющих соответствующее образование или прошедших профессиональную переподготовку — 1 балл	1
2.9.	Реализация в полном объеме мероприятий, предусмотренных индивидуальными программами реабилитации или абилитации детей-инвалидов, в том числе в дистанционном формате – 1 балл	1
2.10.	Обеспечение доступной образовательной среды ОО (универсальный дизайн, наличие специализированных технических средств обучения, развивающее пространство образовательной организации): для тех категорий обучающихся с ОВЗ, которые в настоящее время обучаются в образовательной организации — 1 балл; для всех категорий обучающихся с ОВЗ — 2 балла	2
2.11.	Наличие положительной динамики коррекционной деятельности (по результатам внутреннего мониторинга): 20-59% -1 балл; 60% и выше-2 балла	2
	<b>ИТОГО</b>	<b>23</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность воспитательной деятельности</b>	
3.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельности, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	1
3.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	1
3.3.	Численность обучающихся, вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательной организации, кроме волонтерских: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше -2 балла	2
3.4.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: - образовательного округа (муниципального образования) – 1 балл; - региона - 2 балла	2
3.5.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: - паспортизированного - 2 балла; - в процессе создания (но не более 2-х лет) – 1 балл	2
3.6.	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи:	2

	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше -2 балла	
3.7.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше -2 балла	2
	<b>ИТОГО</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
4.1.	Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей, открытых и общедоступных информационных ресурсов ОО – 2 балла	2
4.2.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.3.	Доля обучающихся, использующих федеральную информационно-сервисную платформу цифровой образовательной среды для «горизонтального» обучения и неформального образования, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 0,5 балла, выше – 2	2
4.4.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню)	2
4.5.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные): результат использования гранта распространяется на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла всероссийский уровень – 2 балла	2
	<b>ИТОГО</b>	<b>9</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
5.1.	Численность обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла	2

	открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше - 2 балла	
5.2.	Численность обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше - 2 балла	2
	<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
6.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
6.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
6.3.	Реализация проектов совместной деятельности с общественными организациями и НКО, в том числе общественными организациями родителей детей-инвалидов: 1 балл	1
6.4.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
	<b>ИТОГО</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
7.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора, со стороны Госпожнадзора): 2 балла	2
7.2.	Отсутствие, снижение уровня (отрицательная динамика) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	2
	<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>
<b>8.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
8.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 2 балла	2
8.2.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного	3



	распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	
8.3.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше - 3 балла	3
8.4.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО – 2 балла; выше -3 балла	3
8.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 1 балл; выше - 2 балла	2
8.6.	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– 2 балла; участие на федеральном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
	<b>ИТОГО</b>	<b>16</b>
	<b>ВСЕГО</b>	<b>79</b>
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя, тьютора</b>		
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся, по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам). - сохранение среднего балла - положительная динамика	0,5 1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов.	1
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых(годовых) отметок обучающихся по результатам оценочных процедур по преподаваемому учителем предмету по результатам итоговой аттестации.	1
1.4.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по	3

	преподаваемому учителем предмету (-ам), выше, чем в среднем по преподаваемому учителем предмету (-ам) в ОО.	
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС УО (ИН) и допущенных до итоговой аттестации по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%.	100 % - 1
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам итоговой аттестации по преподаваемому учителем предмету (-ам).	75% и более – 1
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППк, ПМПК).	1 за каждого
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов. - снижение численности - отсутствие	0,5 1 за каждого
1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%.	100% - 1
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и /или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%.	100% - 2
1.11.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших).	1,5
1.12.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня). - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 1,5 2 3
1.13.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	2
1.14.	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	2
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со	да/нет 1

	стороны участников образовательных отношений.	
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня). - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 1,5 2 3
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководителем) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других. (в зависимости от уровня) - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 1,5 2 3
2.3.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) - участие - лауреат - победитель	0,5 1 2
2.4.	Доля обучающихся 6-9 классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями на уровне и выше декомпозированного показателя. - на уровне показателя - выше показателя	1,5 3
2.5.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия Национального чемпионата профессионального мастерства среди лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс». - призеры - победители	3 5
2.6.	Доля обучающихся 1-9 классов вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн – уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию на уровне и выше декомпозированного показателя. - на уровне показателя	1,5

	- выше показателя	3
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	3.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной ит.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	3
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику. - положительная динамика - выше положительной динамики	1 2
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью.	да/нет: до 2
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся ( на основе справки администратора)	1.5
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно- методической деятельности педагога</b>	
4.1.	4.1.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня). - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 1,5 2 3
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня). - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	2 3 4
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат) (в зависимости от уровня). - муниципальный уровень	2

	- областной уровень	3
	- всероссийский или международный	4
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатных публикаций, за отчетный период.	2
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.	2
4.6.	Достижение наставляемыми требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1,5
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса.	1
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно - транспортных происшествий повине учащихся.	2
5.4.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества.	2
5.5.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа учащихся, членов клуба ШСК принявших участие в информационной работе по ЗОЖ	2
<b>6.</b>	<b>Дополнительный показатель</b>	
6.1.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
	<b>Итого баллов</b>	<b>74,5</b>
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя</b>		
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2

1.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	2
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.4.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе программ технической и естественнонаучной направленностей	3
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70 %	2
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления Образованием (в зависимости от уровня)	2
2.2.	Результаты участия воспитанников в проекте «Билет в будущее»	2
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат) (в зависимости от уровня). - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	2 3 4
4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах.	2
4.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	

	- муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	2 3 4
4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень - областной уровень	1 2
4.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1,5
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	3
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
5.6.	Доля воспитанников – участников движения ШСК в отчетном году, от общей численности воспитанников	1
	<b>Итого баллов</b>	<b>43,5</b>
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора</b>		
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 6-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	1
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий)	2
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования	1

	адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	
1.5.	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	1
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	0,5 1 1,5 2
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	0,5 1 1,5 2
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	2
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период	1
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно- методической деятельности педагога</b>	



4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) .	1,5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, - участие в работе краткосрочной целевой группы; - на постоянной основе в течение календарного года	0,5 1
4.3.	Реализация совместных с родителями(законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат) (в зависимости от уровня). - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	2 3 4
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5
	<b>Итого баллов</b>	<b>26</b>
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда</b>		
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	1
1.2.	<b>Учителя-логопеда</b> (сопровождение нарушениями устной и письменной речи обучающихся с РАС, УО независимо от уровня образования): - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% - 1 20%-29% - 2 30% и более – 3 от числа обучающихся
1.3.	Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в	

	олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) : - один обучающийся - два обучающихся и более	1 3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 61-75% - 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 61-75% - 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 61-75% - 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	0,5
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1-2
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся - ЦОР и ЭОР для родителей - ЦОР и ЭОР для педагогов	1-3  1 1 1
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	2 3 4
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов)	2
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки. - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 2,5 3
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных	

	мероприятий, организованных <b>самой ОО</b> . - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 2,5 3
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <b>иными ОО</b> . - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский или международный	2 2,5 3
3.7.	Создание и реализация <b>авторской</b> методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание - создание и реализация - создание и реализация разработки программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона и рецензирование на уровне региона	0,5 1 1,5  2
3.8.	Разработка и внедрение учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий дефектологического содержания - учебно-методические материалы - методические рекомендации - методическое пособие	1 1 1,5
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
	<b>ИТОГО</b>	<b>39</b>
	<b>Подпись</b>	

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

1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников).	до 45% - 0,5 свыше 45% - 1
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей).	до 20 посещений – 1 свыше 20 посещений - 2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей).	12 книговыдач – 0,5 свыше 12 книговыдач – 1

1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей).	от 10 до 12 книговыдач – 1 свыше 12 книговыдач – 2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период.	до 75% от общего количества обуч-ся – 2 свыше 75% от общего количества обуч-ся – 3
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период.	до 20% от общего количества обуч-ся – 1 свыше 20% от общего количества обуч-ся – 2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период.	Да/нет до 2
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3-х человек – 2 свыше 3-х человек – 3
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период.	до 10-ти разработок – 1 более 10-ти разработок – 2
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период.	Да/нет до 2
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня).	до 3
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня).	до 3
4.3.	4.3. Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3
	<b>Итого баллов</b>	<b>29</b>
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога</b>		
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	

1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере - в эмоционально-волевой сфере - в общении	от числа обучающихся  20%-39% - 0,5 40%-59% - 1 60% и более –1,5
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	1
1.3.	Результативность деятельности педагога- психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии в %	60-70% - 1 71-85% - 2 свыше 85% - 3
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	2
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня). - уровень ОО - муниципальный уровень - областной уровень	1 2 3
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 61-75 – 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 61-75 – 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 0,5 61-75 – 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
1.9	Реализация программа профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса при наличии положительного результата	2
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	2

3.	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности ТВ конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 3
3.3.	Результативность участия педагога- психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 3
3.4.	Результативность участия педагога- психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - областной уровень - всероссийский или международный	1 2 3
3.5.	Внедрение авторских психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	2
3.6.	Внедрение авторских психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	2
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы - методические рекомендации - методическое пособие	1 1 1
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
	<b>Итого</b>	<b>39,5</b>
	<b>Подпись</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1. Управленческая культура и эффективность финансово-хозяйственной деятельности</b>		
1.1.	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственного задания учреждения	2
1.2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки. Прохождение в установленные сроки курсов и программ повышения квалификации	1
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнение журналов и т.д.), отсутствие дисциплинарных взысканий	1,5
1.4.	Отсутствие замечаний на качество административно-хозяйственной деятельности по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	1
1.5.	Контроль и участие в облагораживании территории учреждения (цветочных клумб, игровых комплексов, спортивных площадок и т.д.)	2
1.6.	Контроль за экономным расходованием ресурсов	2
1.7.	Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации.	1,5
1.8.	Соответствие локальных актов учреждения, нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации по хозяйственной деятельности	3
1.9.	Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами.	1
1.10.	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала. Отсутствие вакансий	2
<b>Итого</b>		17
<b>2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учебного заведения и на территории школы-интерната</b>		
2.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы-интерната	1
2.2.	Обеспечение температурного режима в помещениях учебного заведения в соответствии с СанПин	1
<b>Итого</b>		2

<b>3. Обеспечение выполнения требований безопасности</b>		
3.1.	Контроль за состоянием электрооборудования, оперативное устранение возникающих неполадок	1
3.2.	Организация работ по проведению замеров сопротивления изоляции, проверок электроустановок и электропроводок, контуров заземления	1
3.3.	Обеспечение выполнения требований электробезопасности и охраны труда	1,5
	<b>Итого</b>	4,5
<b>4. Осуществление контроля за работой технического персонала</b>		
4.1.	Своевременное составление графиков работы технического и обслуживающего персонала, табеля учета и контроля рабочего времени	1
4.2.	Своевременное распределение дежурных участков за уборщиками помещений школы-интерната	1
4.3.	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению административно-хозяйственных задач школы-интерната. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	1
	<b>Итого</b>	3
<b>5. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учебного заведения</b>		
5.1.	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)	2
5.2.	Своевременное информирование о порче имущества и материальных ценностей, организация своевременного ремонта оборудования и транспортных средств, подача заявок на необходимые материалы	1
	<b>Итого</b>	3
<b>6. Ведение учета потребляемых энергоносителей</b>		
6.1.	Контроль за потреблением электроэнергии, воды, водоотведением, поступлением теплоносителя	1
6.2.	Учет данных по расходу энергоносителей. Своевременная подача данных по расходу энергоносителей в ресурсоснабжающую организацию	1
	<b>Итого</b>	2
<b>7. Подготовка, организация и качество проведения ремонтных работ в учебном заведении</b>		
7.1.	Составление плана (сметы) на проведение текущего косметического ремонта, а также работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году. Составление заявок на закупку материалов для проведения ремонтных работ	2
7.2.	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта, осуществляющего подрядной организацией. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1,5



7.3.	Взаимодействие и установление контактов с юридическими и физическими лицами, которые могут способствовать улучшению материально-технического оснащения учебного заведения	1
	<b>Итого</b>	4,5
<b>8. Результативность работы</b>		
8.1.	Эффективная организация работы технического персонала	2
8.2.	Привлечение технического персонала к участию в субботниках, а также к работам по облагораживанию территории учебного заведения	1
8.3.	Высокий уровень эффективности работы с отчетностью и документацией, связанной с хозяйственной деятельностью учебного заведения	1
	<b>Итого</b>	4
<b>9. Обеспечение выполнения требований охраны труда</b>		
9.1.	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	1
9.2.	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда. Отсутствие замечаний	2
9.3.	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	1
9.4.	Предложение по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1
	<b>Итого</b>	5
	<b>Всего баллов</b>	45
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по обеспечению безопасности</b>		
<b>1. Управленческая культура и эффективность административной работы</b>		
1.1.	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственного задания учреждения	2
1.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации, отсутствие дисциплинарных взысканий	1
1.3.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки. Прохождение в установленные сроки курсов и программ повышения квалификации	2
1.4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей. Предложение по эффективной организации работы в рамках обеспечения безопасности	2
1.5.	Внесение рациональных предложений по обеспечению безопасности в образовательной организации	1
1.6.	Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами	1

	<b>Итого</b>	9
<b>2. Обеспечение выполнения требований безопасности</b>		
2.1.	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований пожарной и антитеррористической безопасности	2
2.2.	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по безопасности	1,5
2.3.	Составление и предоставление отчетности по безопасности в срок и по установленным формам	1,5
2.4.	Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации.	1
2.5.	Соответствие локальных актов учреждения, нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации в рамках обеспечения безопасности	2
2.6.	Организация выполнения требований по антитеррористической и пожарной безопасности обучающихся и работников. Обеспечение безопасности условий функционирования образовательной организации	2
2.7.	Проведение профилактических работ по антитеррористической и пожарной безопасности	1,5
2.8.	Контроль и соблюдение условий к требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, антитеррористической безопасности). Ведение соответствующей документации	1,5
2.9.	Контроль за своевременным выявлением неисправностей систем безопасности и организация работы по их устранению	1
2.10.	Перезарядка и диагностика первичных средств пожаротушения. Контроль за состоянием средств пожаротушения пожарных щитов	1
2.11.	Контроль за составлением маршрутных листов безопасного передвижения в рамках работы по дорожной безопасности. Составление паспорта дорожной безопасности учреждения	1
2.12.	Профилактическая работа с учащимися и работниками в рамках обеспечения безопасности (беседы, проведение мероприятий по практической отработке действий участников образовательного процесса при ЧС и т.д.)	1
	<b>Итого</b>	17
	<b>Всего баллов</b>	26
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством</b>		
<b>1. Эффективность работы по хозяйственному обеспечению учреждения</b>		
1.1.	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых,	

	хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающих требованиям и нормам безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	2
1.2.	Обеспечение сохранности имущества и его учет	2
1.3.	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов. Выполнение работ, раннее установленного срока, без снижения качества	3
1.4.	Своевременность и качественное проведение текущего и капитального ремонта. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	2
1.5.	Осуществление рационального расходования материалов, экономия материальных средств учреждения	1
1.6.	Осуществление рационального расходования электроэнергии, отсутствие превышения лимитов. Бесперебойная и безаварийная работа системы жизнеобеспечения. Отсутствие замечаний бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	1,5
1.7.	Интенсивность и высокие результаты ресурсосбережения при функционировании учреждения	1
<b>2. Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей</b>		
2.1.	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества. Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	2
2.2.	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей	2
2.3.	Своевременное информирование о порче имущества и материальных ценностей, организация своевременного ремонта оборудования и транспортных средств, подача заявок на необходимые материалы	1
2.4.	Своевременная маркировка всех материальных средств и их учет	1
2.5.	Своевременное проведение периодической инвентаризации материальных ценностей	2
2.6.	Заключение договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт по всем направлениям хозяйственной деятельности	2
2.7.	Контроль и своевременное выявление неисправностей оборудования и организация работы по их устранению	1
2.8.	Контроль за содержанием и бережной эксплуатацией транспортных средств, ведение соответствующей документации	1
	<b>Всего баллов</b>	24,5
	<b>Подпись</b>	

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кладовщицы, заведующей складом</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего распорядка учреждения	1
<b>2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
2.2.	Эффективное использование в работе системы «Меркурий»	5
<b>3. Соответствие учета и отчетности требованиям законодательства и Учетной политики школы</b>		
3.1.	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и составление заявок: - подготовка документации в финансовые и контролирующие органы - составление заявок по хозяйственному обеспечению школы-интерната - составление заявок по питанию	3 3 5
3.2.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок (в отчетном периоде)	1
3.3.	Контроль за наличием маркировки мягкого инвентаря: - наличие маркировки - замечание на маркировку -отсутствие маркировки	1 -1 -3
3.4.	Качественная организация работы по учету основных средств и своевременная постановка на учет	3
3.5.	Наличие строгого учета и контроля за движением и списанием материальных ценностей: - замечания отсутствуют - несвоевременное проведение списания	2 -3
3.6.	Проведение внеплановых инвентаризаций и ревизий	2
<b>4. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
4.1.	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений и территорий образовательного учреждения в соответствии с нормами СанПин: - отсутствие замечаний - наличие замечаний администрации - наличие замечаний проверяющих органов	2 -1 -3
4.2.	Наличие замечаний на нарушение техники безопасности	-2
4.3.	Отсутствие замечаний на обеспечение	

	бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети: -отсутствие замечаний - наличие замечаний	1 -2
4.4.	Проведение профилактических мероприятий по работе водопроводной и отопительной систем, системы электроснабжения	3
4.5.	Наличие обоснованных жалоб на работу сотрудника	-3
4.6.	Обеспечение безопасного функционирования здания и технического обслуживания в соответствии с требованиями: - систематическая работа - периодическая - разовая	5 3 1
4.7.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в образовательном учреждении: - обеспечивается систематически - обеспечивается не систематически	3 1
4.8.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: - ежедневная работа по устранению неполадок - периодическая работа	5 2
4.9.	Содержание пришкольного участка в надлежащем состоянии	2-5
	<b>Всего баллов</b>	59
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) диспетчера образовательного учреждения</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего распорядка учреждения, присутствие на запланированных совещаниях, собраниях и других школьных мероприятиях	1
<b>2. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	1
<b>3. Эффективная организация ведения документооборота образовательного учреждения</b>		
3.1.	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и документации по кадровым вопросам: - вышестоящие инстанции - уровень школы	3 2
3.2.	Оперативное оформление информации, позволяющее обеспечить качественное ведение образовательного процесса и функционирования образовательного учреждения (АСУ РСО)	2
3.3.	Своевременное и качественное выполнение	

	заданий руководителя в установленные сроки	2
3.4.	Наличие сайта образовательного учреждения: - систематическое обновление сайта - наличие замечаний	5 -3
3.5.	Наличие публичного отчета о деятельности образовательного учреждения (самоанализа) за учебный год в СМИ, сети Интернет	3
	<b>Всего баллов</b>	19
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря-машинистки, специалиста по кадрам</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, присутствие на запланированных совещаниях, собраниях и других школьных мероприятиях	1
<b>2. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	1
<b>3. Эффективная организация ведения документооборота образовательного учреждения</b>		
3.1.	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и документации по кадровым вопросам: - вышестоящие инстанции - уровень школы	3 2
3.2.	Оперативное оформление информации, позволяющее обеспечить качественное ведение образовательного процесса и функционирования образовательного учреждения	5
3.3.	Своевременное и качественное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	2
3.4.	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства и учетной документации: - отсутствие - наличие замечаний	4 -4
	<b>Всего баллов</b>	18
	<b>подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) медицинского персонала</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, присутствие на запланированных совещаниях, собраниях и других школьных мероприятиях	1

<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>		
2.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся, воспитанников: - снижение -стабильность	3 1
2.2.	Профилактика инфекционных заболеваний	2
2.3.	Проведение прививочной компании	4
2.4.	Проведение профилактической работы с применением оборудования физиотерапевтического кабинета	4
2.5.	Осмотр детей, назначение и направление в физиотерапевтический кабинет учащихся в целях профилактики, лечения	3
2.6.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
2.7.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на проведение профилактических и лечебных мероприятий	1
2.8.	Повышение доли воспитанников, обучающихся, охваченных реабилитационными мероприятиями (вне рамок функциональных обязанностей)	2
2.9.	Доля запланированных и проведенных мероприятий для учащихся, воспитанников, носящих просветительский и профилактический характер, в части обеспечения охраны жизни и здоровья детей составляет не менее 5% от годового плана мероприятий образовательного учреждения: - общешкольные мероприятия - выше уровня образовательного учреждения - работа школьной ПМПК - проведение мероприятий по профилактике вредных привычек во внеурочной деятельности - лекции на родительских собраниях	2 3 1 2 3
<b>3. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержание помещений учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	1
	<b>Всего баллов</b>	34
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) шеф-повара, повара, медицинской сестры диетической</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, присутствие на запланированных совещаниях, собраниях и других школьных мероприятиях	1
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей</b>		
2.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на	

	организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	2
<b>3. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержание помещения учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	1
<b>4. Эффективная организация работы пищеблока.</b>		
<b>Качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания</b>		
4.1.	- Обеспечение безопасного функционирования пищеблока и технического оборудования столовой в соответствии с санитарно-эпидемиологическими и противопожарными нормами - Контроль за соблюдением работниками пищеблока санитарно-эпидемиологических норм	4 4
4.2.	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений и территории образовательного учреждения в соответствии с нормами СанПин	2
4.3.	Наличие строгого учета за движением и поступлением материальных ценностей, ведение учетно-отчетной документации	2
4.4.	Обеспечение и контроль за условиями хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, товарно-материальных ценностей: - отсутствие замечаний - наличие замечаний	2 -2
4.5.	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи и обоснованных жалоб на качество блюд	4
4.6.	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	2
4.7.	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания: - отсутствие замечаний - наличие замечаний	1 -2
4.8.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1
4.9.	Разнообразие меню и выполнение натуральных норм детского питания, согласно циклическому меню: - составляет 100% - составляет не менее 80% - не выполнение натуральных норм	5 3 -2
4.10.	Своевременность проведения списания	1
4.11.	Мероприятия по витаминизации блюд в соответствии с установленными суточными нормами Контроль за витаминизацией блюд	3 2
	<b>Всего баллов</b>	15
	<b>Подпись</b>	
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)</b>		



<b>работников бухгалтерии, контактного управляющего</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, присутствие на запланированных совещаниях, собраниях и других школьных мероприятиях	1
1.2.	Соблюдение финансовой дисциплины при ведении бухгалтерского учета и осуществление закупок	1
1.3.	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий	1
<b>2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
2.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: - отсутствие замечаний - наличие замечаний	2 -5
2.3.	Освоение использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета, закупок и отчетности	3
<b>3. Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства и Учетной политики школы</b>		
3.1.	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и соответствие заявок: - организация работы и контроль за подготовкой отчетной документации в вышестоящие организации - своевременное размещение гос. задания учреждения в сети интернет - разработка Учетной политики школы и контроль за ее выполнением - своевременное внесение изменений в ПФХД - подготовка отчетной документации в финансовые и контролирующие органы - составление заявок по хозяйственному обеспечению школы-интерната	3 3 2 2 2 1
3.2.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок (в отчетном периоде)	3
3.3.	Контроль за наличием маркировки мягкого инвентаря: - наличие маркировки - отсутствие маркировки	2 -2
3.4.	Качественная организация работы по учету основных средств и своевременная постановка на учет материальных ценностей	1
3.5.	Наличие строгого учета и контроля за движением и списанием материальных ценностей: - замечания отсутствуют - несвоевременное проведение списания	2 -3

3.6.	Проведение внеплановых инвентаризаций и ревизий	1
3.7.	Своевременность и оперативность оформления необходимых документов по новым сотрудникам и расчет увольняющихся сотрудников (в соответствии с законодательством): - замечания отсутствуют - наличие замечаний жалоб	3 -3
3.8.	Освоение лимитов бюджетной сметы на выполнение государственного задания	3
3.9.	Отсутствие необоснованной дебиторской, кредиторской задолженности	2
<b>4. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержание помещения учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на сотрудника	2
<b>Всего баллов</b>		32
<b>Подпись</b>		
<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) обслуживающего персонала (кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля, вахтер (сторож), рабочий по КОРЗ, кухонный рабочий, подсобный рабочий, дворник, ассистент по оказанию технической помощи инвалидам)</b>		
<b>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины участников образовательного процесса</b>		
1.1.	Соблюдение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, присутствие на запланированных совещаниях, собраниях и других школьных мероприятиях	1
<b>2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
2.1.	Контроль за наличием маркировки мягкого и уборочного инвентаря: - наличие маркировки - замечание на маркировку - отсутствие маркировки	1 -1 -3
<b>3. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержание помещения учреждения и территории в надлежащем состоянии</b>		
3.1.	Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений и территорий образовательного учреждения в соответствии с нормами СанПин: - отсутствие замечаний по уборке помещений - отсутствие замечаний по уборке пришкольной территории - наличие замечаний администрации - наличие замечаний проверяющих органов	5 2 -2 -4
3.2.	Обеспечение качественного санитарного состояния туалетных комнат и душевых: - туалетные комнаты для детей - туалетные комнаты служебного пользования	8 5

3.3.	Проведение еженедельных генеральных уборок в школе: - проводятся систематически	1
3.4.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1
3.5.	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	4
3.6.	Проведение профилактических мероприятий по работе водопроводной и отопительной систем, системы электроснабжения	5
3.7.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей и электриков	2
3.8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	1
3.9.	Эффективное использование электро-оборудования для качественной работы по обслуживанию детей (эксплуатация столового и прачечного оборудования)	4
3.10.	Обеспечение безопасного функционирования здания и технического оборудования в соответствии с требованиями: - систематическая работа - периодическая - разовая	4 1 0
3.11.	Ведение и содержание документации по передаче дежурства в надлежащем порядке	3
3.12.	Обеспечение контрольно-пропускного режима в образовательном учреждении: - обеспечивается систематически - обеспечивается не систематически - обеспечивается в ночное время	4 -4 4
3.13.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: - ежедневная работа по устранению неполадок - периодическая работа	3 0
3.14.	Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели помещений школы-интерната: - ремонт мебели - текущий ремонт помещений - ремонт помещений в летний период	3 1-4 1-5
3.15.	Соблюдение требований и условий содержания столовой посуды для питания воспитанников: - отсутствие замечаний - разовые замечания	4 1
3.16.	Отсутствие жалоб на обслуживание детей в вечернее и ночное время суток	6
3.17.	Работы по подготовке автомобиля к ТО, соблюдение сроков техосмотра	5
3.18.	Ежедневная предрейсовая подготовка автомобиля	4
3.19.	Ведение и содержание документации – путевых листов в надлежащем состоянии	5

3.20.	Замечания на нарушение правил эксплуатации автомобиля: - отсутствие замечаний - наличие мелких замечаний - наличие серьезных замечаний	5 1 -3
3.21.	Проведение работ по ремонту автомобиля	5-9
3.22.	Наличие аварийных ситуаций	-5
3.23.	Содержание пришкольного участка в надлежащем состоянии: - территория школы - расчистка территории от снега - чистка снега с крыш - чистка крыш от сосулек	1-5 1-5 1-5 1-3
	<b>Всего баллов</b>	92
	<b>Подпись</b>	

Прошито, пронумеровано и

скреплено печатью

44 (сорок четыре) листов

Должность \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

« 11 » \_\_\_\_\_ 2021 г.

