



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБОУ Саввино-Каринская СОШ  
/Н.Л. Гула/  
«    »    2025г.



УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора  
МБОУ Саввино-Каринская СОШ  
О.А. Акулова  
Приказ № 26-ОД «07» февраля 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
САВВИНО-КАРИНСКОЙ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

г. Одинцово, 2025г.



## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 09.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», постановлением Главы Одинцовского городского округа Московской области от 09.07.2020 №1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области»; постановлением Администрации Одинцовского городского округа Московской области от 29.12.2023 №8942 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области от 09.07.2020 №1633»

1.2. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда МБОУ Саввино-Каринской СОШ (далее – Учреждение).

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, с учетом мнения профсоюзного органа.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

## **2. Критерии и показатели оценки деятельности работников муниципальных общеобразовательных учреждений**

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в Приложениях 1-4 к настоящему Положению.

2.2. Надбавки стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области устанавливаются в соответствии с критериями, указанных в Приложениях 5-6 к настоящему Положению.

2.3. Приведенные в приложениях критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с педагогическим советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

2.4. Каждому критерию по Положениям 1-4 присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах (производится Учреждением совместно с общественным органом управления – Управляющим советом).

2.5. Каждому критерию по Положениям 5-6 присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 50.

2.6. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера, за исключением надбавок стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области, производится по результатам отчетных периодов (месяц, квартал, полугодие или год) для учета динамики образовательных достижений.

2.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области производится на основании Постановления Правительства Московской



области об установлении стимулирующих выплат работникам государственных общеобразовательных организаций, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню и устанавливаются на учебный год.

Работникам, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующему первому уровню, при условии занятия штатной должности в организации (за исключением работников, принятых в новом учебном году), устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты: учителям и заместителям руководителя в размере не менее 1000 рублей и не более 10000 рублей.

В случае реорганизации Организации путем присоединения к другой муниципальной бюджетной общеобразовательной организации указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенной организации только если данная организация по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов образовательной деятельности за соответствующий учебный год определена соответствующей первому уровню.

2.9. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета может быть определено минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

### **3. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.1.1 Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения. Подсчет баллов осуществляется на основании приложений «Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению), заполненной учителем, воспитателем, педагогическими работниками а также на основании отчетов заместителей директора.

3.1.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3.1.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на год исчисляется как период с сентября одного года (начало учебного года) по сентябрь следующего года включительно (начало следующего учебного года), разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.

3.1.4. Размер стимулирующей части за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в рейтинг образовательных организаций Московской области производится на основании Постановления Правительства Московской области об установлении стимулирующих выплат работникам государственных общеобразовательных организаций устанавливается на учебный год согласно утвержденным критериям и показателям Положению 5, Положению 6.

3.1.4. С сентября по декабрь года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям согласно Приложению 1, Приложению 2, Приложению 3, Приложению 4.

3.1.5. В январе каждого года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

3.1.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по август календарного года, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.



3.1.7. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

#### 4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

4.1. Система мониторинга - это совокупность сбора, обработка хранения и распространения информации об образовательной системе в целом и ее отдельных элементах; существенная часть внутришкольного контроля.

4.2. Система мониторинга - это совокупность сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе в целом и ее отдельных элементах, существенная часть внутришкольного контроля.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений учитываются следующие результаты:

- результаты полученные в рамках профессиональной оценки деятельности работников общеобразовательных учреждений, предоставляемые директором;

- результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива общеобразовательного учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), предоставляемые Управляющим советом;

Результаты полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем Учреждения, методическим советом Учреждения учитываются по итогам полугодия по следующим направлениям:

	<b>Направления</b>	<b>Формы мониторинга</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1</b>	Качество и общедоступность образования	ВШК, диагностика ЗУН, справки, результаты ЕГЭ, протоколы педсоветов, грамоты	Заместитель директора по контролю за качеством образования, руководитель
<b>2</b>	Создание оптимальных условий для педагогических работников	Эффективное использование современных образовательных цифровых ресурсов, анализ посещенных уроков (занятий), анкетирование, справки	Заместитель директора по контролю за качеством образования, заместитель директора по содержанию образовательных программ, заместитель директора по дошкольному образованию
<b>3</b>	Профессиональные условия развития педагогов	Результаты аттестации, участие в конкурсах и семинарах	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности, дошкольному образованию и воспитательной работе
<b>4</b>	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя	Протоколы конкурсов, планы и отчеты о воспитательной работе, анкетирование, ВШК, анализ работы КДН	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности, дошкольному



			образованию и воспитательной работе
5	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	Диагностика своевременности и качества отчетно-статистической информации, ведения документации, справки, журналы, исполнение сметы	Заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности и дошкольному образованию, заместитель директора по АХР.
6	Сохранение здоровья учащихся и создания безопасных условий для УВП	Анализ случаев травматизма, анализ документации по ТБ и ПДД, диагностика работы ПМК, результаты спортивных соревнований, журналы, справки, грамоты	Заместители директора по безопасности, заместитель директора по воспитательной работе, ответственный по спортивной работе, ответственный за питание

Мониторинг создания безопасных условий в учебно - воспитательном процессе и сохранение здоровья обучающихся:

- анализ случаев травматизма;
- анализ документации по ТБ в кабинетах, групповых помещениях;
- диагностика результатов коррекционно-развивающей работы в классах, дошкольных группах

Все диагностические измерения, сбор информации, обработку результатов проводит экспертно-методический совет, руководители предметных кафедр и заместители директора по всем направлениям образовательной деятельности и дошкольному образованию. В мониторинге может принимать участие председатель профсоюзного комитета при наличии 70% работников образовательной организации, состоящих в профсоюзе.

Итоги мониторинга представляются на согласование Управляющему совету 2 раза в год в конце полугодий.

#### **5. Показатели, уменьшающие размер надбавок**

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.



## Приложение 1

### Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательных отделений

Показатели	Расчет показателя	Основание / Примечание	Кол-во баллов
<p><b>К - 1</b> Внешняя оценка</p>	<p>1. Количество обучающихся, получивших «4», «5» по итогам ОГЭ / к общей численности обучающихся, сдающих предмет</p> <p>Более 80%- 10 баллов 50-80% - 5 баллов Менее 50% - 2 балла</p> <p>2. Количество обучающихся, набравших более 70 баллов по итогам ЕГЭ / к общей численности обучающихся, сдающих предмет</p> <p>Более 70%- 10 баллов 50-69% - 5 баллов 30-49% - 3 балла 1-29% - 1 балл</p> <p>3. Количество обучающихся, показавших по результатам РДР повышенный и высокий уровень</p> <p>Более 70% обучающихся - 10 баллов; 50-69% - 5 баллов 30-49% - 3 балла</p>	<p>Результаты ГИА/РДР Баллы начисляются по одному из трех оснований на выбор учителя</p> <p><b>Примечание: баллы не начисляются в случае набравших пороговый балл</b></p>	до 15
<p><b>К - 2</b> Результативность работы Проектного офиса</p>	<p>Работа по реализации дорожной карты портфеля Проектного офиса: от 80% до 100% - 10 баллов; от 69% до 79% - 5 баллов.</p>	Показатели реализации дорожной карты.	до 10



<p><b>К - 3</b> Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</p>	<p>Наличие обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, научно-практических конференций, турниров из перечней Министерства образования Московской области и Министерства Просвещения РФ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень и выше 10 б.</li> <li>- муниципальный уровень 5 б.</li> <li>- школьный уровень 1 б.</li> </ul> <p>Наличие призеров и победителей других олимпиад и конкурсов: очные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- регионального уровня и выше - 5 баллов</li> <li>- муниципального уровня – 3 балла</li> </ul> <p>Участие (без результата) – минус два балла по каждому уровню. заочные – 1 балл (при охвате не менее 30% класса)</p>	<p>Показатели за РАЗНЫЕ конкурсы могут суммироваться, но результат не может превышать 10 баллов (Исключение – ВсОШ. Результативное участие может добавлять баллы сверх 10)</p>	<p>до 10</p>
<p><b>К - 4</b> Воспитательная работа с обучающимися</p>	<p>Место в рейтинге классных руководителей: 1 место - 9 баллов 2-3 – 7 баллов 4-6 – 4 балла 7-10 – 2 балл</p> <p>Отсутствие травматизма – 1 балл</p>	<p>(аналитический отчет заместителя директора по ВР, заместителя директора по безопасности)</p>	<p>до 10</p>
<p><b>К - 5</b> Проведение мастер-классов, открытые уроков, выступления на конференциях, семинарах</p>	<p>Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень 10 б.</li> <li>- муниципальный уровень 5 б.</li> <li>- школьный уровень 1 б.</li> </ul>	<p>Дипломы, сертификаты, приказы</p>	<p>до 10</p>
<p><b>К – 6</b> Участие в инновационной работе, проектах школы</p>	<p>Собственные разработки и публикации в рамках значимых для школы проектов. Каждая разработка – 2 балл</p>	<p>Предоставление разработок, ссылка на публикацию</p>	<p>до 10</p>



<p><b>К – 7</b> Сетевое взаимодействие и социальное партнерство</p>	<p>Участие в работе по взаимодействию с социальными партнерами школы (на основании договоров о сотрудничестве) – до 5 баллов (реализация планов совместной работы) Каждое мероприятие – 1 балл</p>		до 5
<p><b>К- 8</b> Профессиональная успешность</p>	<p>Участие сотрудников в профессиональных конкурсах муниципального, регионального уровней и др. - региональный уровень 10 б. - муниципальный уровень 5 б. - школьный уровень 1 б.</p> <p>Участие сотрудника в методической работе округа (руководство окружными методическими объединениями)</p>	<p>Грамоты, дипломы, приказы</p> <p>Приказ УМЦ «Развитие образования»</p>	до 10  до 50
<p><b>К- 9</b> Работа над имиджем школы</p>	<p>Участие в работе по созданию имиджа школы. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (городские мероприятия, волонтерство, школьная газета, ролики, телестудия,...) 1 балл за каждое мероприятие</p>	<p>Публикации, размещение материалов в социальных сетях школы, на школьном сайте</p>	до 10
<p><b>К- 10</b></p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов</p>		До 10
<b>Максимальное совокупное количество баллов</b>			<b>100</b>



**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты  
труда работникам дошкольных отделений**

<b>Старший воспитатель</b>				
<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели, их значение</b>	<b>Шкала</b>	<b>Максимальный балл по критериям</b>
<b>1.</b>	<b>Качество и общедоступность образовательных услуг</b>	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень – 5б - допустимый уровень – 3б	<b>0-5</b>	<b>40</b>
		Высокие показатели методической работы в организации: результативность проводимых конкурсов, соревнований - на муниципальном уровне – 1 балл – на региональном уровне – 3 балла – на всероссийском уровне – 5 баллов	<b>0-5</b>	
		Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ.	<b>0-10</b>	
		Использование мультимедийных презентаций и Интернет- ресурсов в образовательном процессе.	<b>0-5</b>	
<b>2.</b>	<b>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления</b>	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов.	<b>0-15</b>	<b>20</b>
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	<b>0-5</b>	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	<b>0-5</b>	



	<b>здоровья воспитанников</b>	Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-10</b>	
<b>3.</b>	<b>Социальные критерии</b>	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПДОУ	<b>0-3</b>	<b>11</b>
		3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми).	<b>0-3</b>	
		3.3. Участие в работе общественных организаций	<b>0-5</b>	
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда</b>	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	<b>0-6</b>	<b>14</b>
		4.2. Профессиональные достижения педагогов в конкурсах, выставках и т.п.	<b>0-5</b>	
		4.3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (численность педагогов, прошедших аттестацию)	<b>0-3</b>	
		5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	<b>0-5</b>	
<b>5.</b>	<b>Кадровые ресурсы</b>	5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	<b>0-5</b>	<b>15</b>
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	<b>0-5</b>	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>	
<b>Воспитатель</b>				
<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели, их значение</b>	<b>шкала</b>	<b>Максимальный балл по критериям</b>
<b>1.</b>	<b>Качество и общедоступность образовательных услуг</b>	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень – 5б	<b>0-5</b>	<b>35</b>



		- допустимый уровень-3б		
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	0-10	
		1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п.	0-10	
		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, конкурсах профессионального мастерства, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	0-10	
<b>2.</b>	<b>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</b>	2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районным показателем:	0-6	<b>32</b>
		- посещаемость выше районного показателя – 6б		
		- посещаемость равна районному показателю – 3б		
		- посещаемость ниже районного показателя 0б		
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями:	0-6	
		-заболеваемость ниже районного показателя -6б -заболеваемость равна районному показателю-3б -заболеваемость выше районного показателя-0б		
		2.3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	
		2.4. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.5. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
<b>3.</b>	<b>Социальные критерии</b>	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПДОУ	0-3	<b>13</b>
		3.2. Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми).	0-3	



		3.3. Сложность контингента воспитанников: -дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) -дети разного возраста	<b>0-4</b>	
		3.4. Участие в работе общественных организаций	<b>0-3</b>	
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда</b>	4.1. высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	<b>0-5</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Кадровые ресурсы</b>	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	<b>0-5</b>	<b>15</b>
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	<b>0-5</b>	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	<b>0-5</b>	
			<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>

### Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели, их значение</b>	<b>Шкала</b>	<b>Максимальный балл по критериям</b>
<b>1.</b>	<b>Качество и общедоступность образовательных услуг</b>	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень – 5б - допустимый уровень -3б 1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий 1.3. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п.	<b>0-5</b>    <b>0-10</b>  <b>0-10</b>	<b>35</b>



		1.4. Участие в работе экспериментальных площадок, конкурсах профессионального мастерства, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	<b>0-10</b>	
2.	<b>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</b>	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	<b>0-5</b>	<b>20</b>
		2.2. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	<b>0-5</b>	
		2.3. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	<b>0-10</b>	
3.	<b>Социальные критерии</b>	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПДОУ	<b>0-5</b>	<b>25</b>
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	<b>0-15</b>	
		3.3. Участие в работе общественных организаций	<b>0-5</b>	
4.	<b>Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда</b>	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	<b>0-5</b>	<b>5</b>
		5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий	<b>0-5</b>	
		5.2. публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	<b>0-5</b>	
5.	<b>Кадровые ресурсы</b>	5.3. признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	<b>0-5</b>	<b>15</b>
			<b>0-5</b>	
			<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>
<b>Учитель – логопед, педагог-психолог, социальный педагог</b>				



№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	<b>Качество и доступность образовательных услуг</b>	<p>1.1. положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - оптимальный уровень – 5б - допустимый уровень -3б</p> <p>1.2. разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий</p> <p>1.3. результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках т.п.</p> <p>1.4. участие в работе экспериментальных площадок, конкурсах профессионального мастерства, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.</p> <p>1.5. результативность коррекционно-развивающей работы по итогам проведения ПМПК</p>	0-5	45
2.	<b>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</b>	<p>2.1. отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса</p> <p>2.2. наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)</p> <p>2.3. отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов</p>	0-5	15
3.	<b>Социальные критерии</b>	<p>3.1. результативность работы с неорганизованными детьми и оказание ПДОУ</p> <p>3.2. сложность контингента воспитанников: -дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) -дети разного возраста</p> <p>3.3. участие в работе общественных организаций</p>	0-5	20



4.	Эффективность управленческой деятельности, напряженность и сложность труда	4.1. высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	5
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Демонстрация своих достижений через систему мастер-классов, творческих лабораторий 5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы) 5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5 0-5 0-5	15
<b>ИТОГО:</b>			<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>



**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты  
труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации-участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации	0-10	58
		1.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-8	
2	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость выше районного показателя -6б -заболеваемость равна районному показателю-3б -заболеваемость ниже районного показателя-0б	0-6	42
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость ниже окружного показателя -6б -заболеваемость равна окружного показателю-3б -заболеваемость выше окружного показателя-0б	0-6	
		2.3. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	
		2.4. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-20	
<b>ИТОГО:</b>			<b>100</b>	



### Обслуживающий персонал

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях организации -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в организации	0-10	70
		1.2. За напряженность труда	0-40	
		1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-20	
	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	30
		2.2. Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-20	
<b>ИТОГО:</b>				<b>100</b>



**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты  
для административно-управленческого персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Создание условий для осуществления образовательно воспитательного процесса	1.1. Создание и реализация программ, направленных на повышение качества образования, развитие материально-технической базы 1.2. Участие педагогического коллектива в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях 1.3. Результативность (призовые места) участия коллектива ОУ в конкурсных мероприятиях, форумах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях (Дипломы победителей, лауреатов и др)	0-10 0-10 0-10	30
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-10	10
3.	Социальные критерии	3.1. Обеспечение эффективной работы в информационных базах образовательной организации (своевременная подача информации по запросу, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) 3.2. Эффективная работа по повышению имиджа образовательной организации в медиапространстве и обществе 4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий 4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-	0-20 0-10	30
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины -отсутствие дисциплинарных и административных взысканий 4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-	0-10 0-5	30



	образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов, Госпотребнадзора и Роспотребнадзора		
	4.3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло-и-водоснабжения и т.д.	0-5	
	4.4. Повышение уровня поступлений от деятельности, приносящей доход	0-10	
<b>ИТОГО:</b>			100



**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера  
для педагогических работников за личный вклад работника по вхождению образовательной организации в  
рейтинг образовательных организаций Московской области**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели и их значение</b>	<b>Основание / Примечание</b>	<b>Максимальный балл</b>
<b>1</b>	Количество выпускников, подтвердивших на ЕГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
<b>2</b>	Количество выпускников, подтвердивших на ОГЭ свои результаты	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
<b>3</b>	Соответствие результатов независимой диагностики классов результатам внутренней оценки качества образования (ВПР, РДР)	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
<b>4</b>	Охват обучающихся олимпиадным движением, НТИ	от 50% по предмету от 70% по предмету от 85% по предмету	56 76 106
<b>5</b>	Охват обучающихся проектами Российское движение школьников	от 50% обучающихся класса от 70% обучающихся класса от 85% обучающихся класса	56 76 106
<b>6</b>	Положительные результаты прохождения диагностики индивидуальных компетенций учителя	от 60% от 70% от 85%	56 76 106
<b>7</b>	Активное участие в проектах	Эффективная начальная школа Школа полного дня Умные каникулы Инновационная образовательная площадка Профсреда	До 10 б
<b>8</b>	Охват обучающихся, посетивших музей из перечня, утвержденного Министерством образования Московской области	от 50% обучающихся класса от 70% обучающихся класса	56 76



		от 85% обучающихся класса	106
<b>9</b>	Эффективная социально-коммуникативная работа с участниками образовательных отношений (коллегами, родителями (законными представителями) обучающихся, общественными деятелями, социальными партнерами	- участие в мероприятиях - организаторы мероприятий	56 106
<b>10</b>	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 106
		<b>ИТОГО</b>	<b>1006</b>



Приложение 6

**Критерии для расчета выплат стимулирующего характера  
для заместителей директора за личный вклад по вхождению образовательной организации в рейтинг  
образовательных организаций Московской области**

№ п/п	Показатели и их значение	Основание / Примечание	Максимальный балл
1	Положительная динамика показателей качества обученности по результатам итоговой аттестации (по сравнению с предыдущим годом)	увеличение стабильный показатель снижение	106 56 не назначается
2	Организация и проведение промежуточный аттестации, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, вступительных испытаний и интеллектуального марафона для обучающихся школы	Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	106 56 не назначается
3	Организация участия во Всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам	- Наличие призеров и победителей регионального и заключительного уровней - Наличие призеров и победителей муниципального уровня	106 56
4	Положительная динамика по качеству обученности обучающихся по итогам выполнения независимой диагностики (ВПР, РДР) по общеобразовательным предметам (средний показатель за работу)	увеличение стабильный показатель снижение	106 56 не назначается
5	Охват обучающихся системой предпрофильной и профильной подготовки	увеличение стабильный показатель снижение	106 56 не назначается
6	Положительные результаты прохождения управленческой диагностики	от 60% от 70% от 85%	56 76 106
7	Организация участия в проектах	Эффективная начальная школа Школа полного дня Умные каникулы Инновационная образовательная площадка	До 10 б



		Профсреда	
<b>8</b>	Контроль за созданием образовательной инфраструктуры учебных кабинетов в соответствии с современными требованиями (СанПин, ФГОС) (наличие медиатеки, средств ТСО, банка ЭОР		до 10б
<b>9</b>	Диссеминация управленческого опыта работы: выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях:		до 10б
<b>10</b>	Эффективная профилактическая работа с обучающимися и семьями		до 10б
		<b>ИТОГО</b>	<b>100 б</b>



