

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
Одинцовская гимназия № 14**

143000, Московская область, г. Одинцово, б-р Маршала Крылова, д.5,  
тел.8-495-591-31-66.

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
работников МБОУ Одинцовская  
гимназия № 14  
Протокол от 15.09.2021 № 4

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ Одинцовской  
гимназии № 14  
  
И.И.О. Канарский/  
Приказ от 15.09.2021 № 290



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ  
ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
Одинцовской гимназии № 14**

(далее – Положение)

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера (далее Положение) работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения Одинцовская гимназия № 14 (далее Бюджетное учреждение) разработано в соответствии с постановлением Администрации 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», Коллективным договором и Уставом Учреждения.
- 1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а также перечень производственных упущений, за которые размер надбавок уменьшается или снимается полностью.
- 1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Бюджетного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач: сохранение здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров в Бюджетном учреждении.
- 1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам надбавок стимулирующего характера Бюджетное учреждение устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников Бюджетного учреждения к более качественному, эффективному и результативному труду.
- 1.5. Надбавки стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения устанавливаются из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения, устанавливаются в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.
- 1.7. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением.
- 1.8. Положение разрабатывается администрацией Бюджетного учреждения, обсуждается на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета, председателем управляющего Совета МБОУ Одинцовская гимназия № 14 и утверждается руководителем Бюджетного учреждения.
- 1.9. Данным Положением предусмотрена оценка деятельности работников по бальной системе.
- 1.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в году: в сентябре и январе.

## **2. Критерии и показатели оценки деятельности работников Бюджетного учреждения.**

- 2.1. В приложениях №1, №2, №3, № 4 к Положению приведены критерии для расчета выплат стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения по категориям работающих. Ими могут быть:
  - Качество и доступность образования.
  - Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

- Социальные критерии.
  - Эффективность педагогической и управленческой деятельности.
  - Кадровые ресурсы.
- 2.2. Приведенные в приложениях критерии могут быть изменены и дополнены Бюджетным учреждением по согласованию с профсоюзом и Общим собранием трудового коллектива Бюджетного учреждения в соответствии с целями, задачами, социальным заказом, реализуемой программой развития. Приведенные в приложении надбавки должны стимулировать работников к более качественной, результативной работе с точки зрения образовательных достижений обучающихся и воспитанников.
- 2.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям для каждой категории работников равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Бюджетное учреждение по согласованию с профсоюзом и Общим собранием вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию.
- 2.3. Для измерения результативности труда работников Бюджетного учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей, при этом наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим работников к достижению высокого качества выполняемых функций.
- 2.4. Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.
- 2.5. В целях усиления стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок на Общем собрании трудового коллектива принято, что минимальное количество баллов, с которого устанавливается надбавка, составляет 20 баллов.
- 2.6. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики результативности и качества воспитательно-образовательной деятельности. Для установления указанных выплат первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа.
- 2.7. Надбавка стимулирующего характера работникам, вновь поступившим в Учреждение, может быть установлена через месяц после приема работника с учетом показателей результатов труда.

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

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которая создается приказом заведующего и состоит из:

- председателя профкома;
- 4-х членов трудового коллектива, избранных на Общем собрании трудового коллектива.

Комиссия составляет итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников.

3.2. Стимулирующая надбавка работников Бюджетного учреждения осуществляется по балльной системе по критериям, указанным в приложении к данному Положению. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности и личностные качества, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения воспитанников (усвоение ими общеобразовательной программы дошкольного образования на высоком уровне, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья воспитанников.

- 3.3. Размер стимулирующего фонда устанавливается в следующем соотношении:  
до 70% для младшего обслуживающего, технического и административно-управленческого персонала, до 30% - для педагогического персонала. Процентное соотношение в распределении стимулирующего фонда может меняться на каждый отчетный период.
- 3.4. Для определения размеров стимулирующих надбавок необходимо:
- 3.4.1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Бюджетного учреждения.
  - 3.4.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
  - 3.4.3. Размер ежемесячной суммы стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения разделить на общую сумму баллов, полученных работниками в соответствующем отчетном периоде, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.
  - 3.4.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника Бюджетного учреждения. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику Бюджетного учреждения за период с сентября по декабрь или с января по август включительно.
- 3.5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Бюджетного учреждения учитываются:
- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые директором Бюджетного учреждения;
  - результаты самооценки работников (работники Бюджетного учреждения самостоятельно заполняют мониторинг — карты или оценочный лист) самоанализа деятельности в соответствии с представленными директору Бюджетного учреждения документами, подтверждающими и уточняющими результативность деятельности педагогического персонала (данные представляют старший воспитатель и заместитель заведующего по безопасности, зам.директора по УВР, ВР), обслуживающего персонала (заместители заведующего по АХР и по безопасности);
  - результаты, полученные в общественной оценке родителями (законными представителями) обучающихся и воспитанников, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки результативности.
- Все данные передаются за две недели до - 01 сентября и - 01 января в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
- 3.6. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям. Сумма выплат рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на общее количество баллов.
- 3.7. Аналитическая информация, показатели работы, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии не менее чем за 1 день до дня заседания комиссии. Заседание комиссии проводится не реже чем 2 раза в год.
- 3.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников принимает решение о выплатах стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третьих членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.
- 3.9. Порядок заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

#### **4. Порядок создания системы государственно-общественного распределения надбавок стимулирующего характера.**

- 4.1. Разработка «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам», распределение

стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Бюджетного учреждения, которая создается приказом заведующего.

4.2. Состав комиссии:

- председатель профкома;
- 4 члена трудового коллектива, избранных на Общем собрании трудового коллектива.

**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 Бюджетного учреждения;
- неудовлетворительная организация питания детей;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников;
- неудовлетворительное состояние территории Бюджетного учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

**Настоящее Положение принято на Общем собрании трудового коллектива МБОУ  
Одинцовской гимназии № 14, протокол № 2 от «15» 09 2021 г.**

С учетом мнения профсоюзной организации

Одинцовской гимназии № 14

И.А. Гришкина      председатель профкома МБОУ



### Приложение № 1

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ Одинцовская гимназия № 14

#### КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 1. Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (педагогический персонал)**

№	Виды надбавок	Размеры и надбавок (в %)
1	Проверках тетрадей, письменных работ, контурных карт :  - русский язык и литература  - математика  - начальные классы  - химия, физика, биология, информатика, ин.языка, история, география	  20%  15%  10%  5%
2	Заведование кабинетом (лабораторией), мастерскими : сохранность мебели и оборудования, обновление учебно-наглядных пособий	1%-10%
3	Руководство школьными методическими объединениями , школьным научным обществом обучающихся	5%-20%
4	Организация внеклассной работы по предмету : проведение конкурсов, конференций , круглых столов, заседаний клубов, тематических вечеров	1%-20%
5	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	1%-10%
6	Организация питания обучающихся	1%-20%
7	Работа в классах с высокой наполняемостью (свыше 25 человек)	1%-5%
8	Учет военнообязанных, педагогическая работа с допризывной молодежью	1%-20%
9	Ведение документации по питанию, составление ежемесячной отчетности	15%-30%
10	Работа с общественностью, учреждениями дополнительного образования, ассоциациями по вопросам образования	1%-10%
11	Организация ремонтных бригад обучающихся и бригад по благоустройству территории и ведение документации	10%-20%

12	Организация деятельности школьного сайта и печатных изданий	1%-20%
13	Выполнение обязанностей общественного инспектора по опекаемым детям	1%-10%
14	Ведение документации педсоветов , протоколов совещаний , оформление больничных листов	5%-10%
15	Использование в работе административно-вспомогательного персонала информационных технологий	5%-15%

<b>Старший воспитатель</b>				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Макси-мальный балл
1.	<b>Качество и общедоступность образовательных услуг</b>	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)- 56 - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-36	<b>0-5</b>	<b>40</b>
		1.2. Высокие показатели методической работы в Учреждении: результативность проводимых конкурсов, соревнований - на муниципальном уровне - <b>1 балл</b> - на региональном уровне - <b>3 балла</b> - на всероссийском уровне - <b>5 баллов</b>	<b>0-5</b>	
		1.3. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ.	<b>0-10</b>	
		1.4.Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	<b>0-5</b>	
		1.5.Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов.	<b>0-15</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>0-3</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>	

Воспитатель				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	
1.	<b>Качество и общедоступность образовательных услуг</b>	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)- 5б - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-3б	<b>0-5</b>	<b>35</b>
		1.2. Разработка и внедрение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	<b>0-10</b>	
		1.3.Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п	<b>0-10</b>	
		1.4.Участие в работе экспериментальных площадок, 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. Уровень посещаемости в группе по сравнению с районным показателем: - посещаемость выше районного показателя-6б - посещаемость равна районному показателю-3б -посещаемость ниже районного показателя-0б	<b>0-6</b>	<b>32</b>
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями:  -заболеваемость ниже районного показателя-6б  -заболеваемость равна районному показателю- 3б -заболеваемость выше районного показателя – 0б	0-6	
		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	

3.	Социальные критерии	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказания ПОУ	0-3	13
		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	0-4	
		3.4.Участие в работе общественных организаций	0-3	
4.	Эффективность профессиональной 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	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
ИТОГО:				100

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)- 56 - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-36	0-5	35
		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 и т.п	0-10	
		1.4.Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	0-10	
2	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	20
		2.2.Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3.Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-10	
3.	Социальные критерии	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказания ПОУ	0-5	25
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	0-15	
		3.3.Участие в работе общественных организаций	0-5	
4.	Эффективность профессиональной 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	0-5	15
		5.2. Публикации авторских материалов в средствах массовой информации (газеты, телевидение, журналы)	0-5	
		5.3. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований	0-5	
ИТОГО:				100

Учитель-логопед, педагог-психолог				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	<b>Качество и общедоступность образовательных услуг</b>	1.1. Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования: - стабильно-постоянная (оптимальный уровень)- 5б - стабильно-постоянная (допустимый уровень)-3б	0-5	45
		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 и т.п	0-10	
		1.4.Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	0-10	
		1.5.Результативность коррекционно-развивающей работы по итогам проведения ПМПК	0-10	
2	<b>Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</b>	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0-5	15
		2.2.Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей)	0-5	
		2.3.Отсутствие замечаний и предписаний в актах контролирующих органов	0-5	
3.	<b>Социальные критерии</b>	3.1. Результативность работы с неорганизованными детьми и оказания ПОУ	0-5	20
		3.2. Сложность контингента воспитанников: - дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	0-10	
		3.3.Участие в работе общественных организаций	0-5	
4.	<b>Эффективность профессиональной деятельности, напряженность и сложность труда</b>	4.1 .Высокий уровень исполнительской дисциплины: - отсутствие дисциплинарных взысканий, - отсутствие административных наказаний, - отсутствие замечаний	0-5	5

5.	<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>	

**ИТОГО:**

**100**

## Приложение № 2

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ Одинцовская гимназия № 14

### КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (учебно-вспомогательный персонал - младшие воспитатели)

№ п/п	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критерию
1.	Качество и результативность трудовой деятельности	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в Учреждении	0-10	58
		1.2. За напряженность труда	0-40	
		1.3. 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 районным показателем: - посещаемость выше районного показателя-6б - посещаемость равна районному показателю-3б -посещаемость ниже районного показателя – 0б	0-6	42
		2.2. Уровень заболеваемости в группе по сравнению с районными показателями: -заболеваемость ниже районного показателя-6б -заболеваемость равна районному показателю- 3б -заболеваемость выше районного 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	
ИТОГО:				100

**Приложение № 3**

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ  
Одинцовская гимназия № 14

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
(обслуживающий и технический персонал, шеф-повар)**

№ 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 Учреждения: -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в Учреждении	0-10	70
		1.2. За напряженность труда	0-40	
		1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины - отсутствие дисциплинарных и административных взысканий	0-20	
2.	Создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья	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	
ИТОГО:				100

#### Приложение № 4

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ Одинцовская гимназия № 14

### КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (для административно-управленческого персонала)

Заместители заведующего				
№	Критерии	Показатели, их значение	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образовательных услуг	1.1. Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса и общих мероприятиях Учреждения: -участие в праздниках, развлечениях, спартакиадах, конкурсах, проводимых в Учреждении	0-10	10
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. За работу в Единых информационных системах	0-10	60
		3.2. За работу на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	0-20	
		3.3. За организацию работы по своевременной оплате родителями содержания ребенка в детском саду	0-3	
		3.4. Качественная организация работы с детьми из группы риска, неблагополучных семей, сиротами, опекаемыми	0-3	
		3.5. Результативность работы в составе комиссий органов государственного управления	0-4	
		3.6. За напряженность труда	0-20	
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	0-10	17

		4.2. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса: отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов, Госпожнадзора и Роспотребнадзора	0-5	
		4.3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	0-2	
5.	Кадровые ресурсы	5.1. Признание высокого профессионализма родителями и коллегами. Рейтинг работника, определяемый по результатам социологических исследований.	0-3	3
ИТОГО:				100

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации  
 Председатель ПК \_\_\_\_\_ И.А. Гришкина  
 « 15 » 09 2021 г.

