

ПРИКАЗ

От 01.11.2019г.

№. 332-48

Об утверждении Положения о распределении
стимулирующего фонда оплаты труда

В целях исполнения Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60», Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009г., приказа № 28 от 19.02.2009г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, подведомственных МОиН Самарской области ОУ и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказа № 4-од от 18.01.2012г. «О внесении изменений в приказ МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009г.», приказа МОиН Самарской области от 08.02.2010г. №8-од «О внесении изменений в приказ МОиН Самарской области № 25-од от 19.02.2009г. «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011г. № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (постановление № 431 от 29.10.2008г.; № 353 от 10.09.2008г.), Приказа министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями от 08.02.2010 г. № 9од, Приказа министерства образования и науки Самарской области № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственным министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Приказа министерства образования и науки Самарской области № 314-од от 03.10.2019г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», Устава ГБОУ СОШ с. Хворостянка, Коллективного трудового договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (новая редакция) с учетом требований и рекомендаций, изложенных в вышеназванных документах.
2. Рязковой Н.А., ответственному за ИКТ обеспечить размещение настоящего приказа в сети Интернет в соответствии с требованиями реализации Комплексного проекта модернизации образования.

Директор




О.А. Савенкова

С приказом ознакомлены:




государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской
области средняя общеобразовательная школа с. Хворостянка
муниципального района Хворостянский Самарской области
445590, Российская Федерация, Самарская область, Хворостянский район,
с. Хворостянка, ул. Школьная, 17
тел./факс: 8 (84677) 9-14-62, e-mail: mou_hvorsch@mail.ru

Принят
Протокол № 18
от «18» сентября 2019 г.
Председатель Управляющего
совета Учреждения:

 /Л.Н. Игнатьева/

Согласовано
Председатель профкома


/С.Ф. Трифонов/

Утверждаю
Приказ № 332-од
от «01» ноября 2019 г.
Директор школы

 /О.А. Савенкова/



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (нова редакция)

І. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60». Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009г., приказом № 28 от 19.02.2009г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, подведомственных МОиН Самарской области ОУ и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом № 4-од от 18.01.2012г. «О внесении изменений в приказ МОиН Самарской области № 29-од от 19.02.2009г.», приказом МОиН Самарской области от 08.02.2010г. №8-од «О внесении изменений в приказ МОиН Самарской области № 25-од от 19.02.2009г. «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений

Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011г. № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (постановление № 431 от 29.10.2008г.; № 353 от 10.09.2008г.), Приказа министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области с изменениями от 08.02.2010 г. № 9од, Приказа министерства образования и науки Самарской области № 30-од Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Уставом ГБОУ СОШ с. Хворостянка, Коллективным трудовым договором.

1. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
2. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих выполнение должностных обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.
3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.
4. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ОУ.
5. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ОУ, разработанных администрацией ОУ, утвержденных управляющим советом ОУ.
6. При распределении средств стимулирующего фонда Комиссия должна руководствоваться критериями, указанными в разделах настоящего Положения для работников средней общеобразовательной школы, работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, работников структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования детей.
7. Положение согласовывается с управляющим советом и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.
8. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с разделом I. п.8 настоящего Положения.

II. Виды стимулирующих выплат.

Условия их установления, снижения, отмены

1. Положение распространяется на педагогических работников:

- имеющих стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- не имеющих дисциплинарных взысканий;
- не имеющих случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;

Работникам, у которых произошло изменение названия должности в связи с организацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника на прежнем месте работы, после 6 месяцев работы во вновь созданном учреждении выплаты производятся по результатам труда на общих основаниях.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых разделом IV, настоящего Положения;

3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии обоснованной жалобы в течение выплачиваемого периода выплата снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия выплаты.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Комиссией, производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма обучающихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время пребывания ребенка в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога, воспитателя. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента получения травмы обучающимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с Комиссией.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с Комиссией с момента назначения.

5. **Виды стимулирующих выплат** прописаны в разделах III – V настоящего Положения, отражающих порядок распределения средств стимулирующего фонда для работников

- средней общеобразовательной школы,

- структурного подразделения – детский сад «Колосок», реализующий основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
- структурного подразделения – Детско-юношеской спортивной школы, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей.

III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников средней общеобразовательной школы

1. Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников.

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки, доплаты стимулирующего характера, премии, материальная помощь.

2. Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет 54% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – 43%; для руководителя – 3%.

Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие (в январе и в сентябре).

Надбавки стимулирующего характера

2.2. Для педагогических работников критериями и показателями результативности труда служат:

- 2.2.1. Позитивные результаты образовательной деятельности,
- 2.2.2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся,
- 2.2.3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя,
- 2.2.4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.1.** к данному Положению.

2.2.5. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год (в январе и в сентябре) по следующей схеме:

- месячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедший период;

2.2.6. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

2.3. Для заместителей директора Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

- 2.3.1. Эффективность процесса обучения.
- 2.3.2. Эффективность воспитательной работы.
- 2.3.3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения.
- 2.3.4. Эффективность управленческой деятельности.
- 2.3.5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

Показатели позитивных результатов и количество баллов за каждый критерий в **Приложении № 1.2.** к данному Положению.

Надбавки устанавливаются при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

23 - 33,5 баллов – до 0,5% от средней зарплаты по школе;

34 и более баллов – от 0,5% до 1% от средней зарплаты по школе.

3.3.Для других работников Учреждения критериями и показателями результативности труда служат:

3.3.1.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.

3.3.2.Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса.

Показатели позитивных результатов и размер надбавки за каждый критерий, исчисленный в рублях, прописаны в **Приложении № 1.3.** к данному Положению.

4. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются ЮЗУ МОиН Самарской области.

5. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

Доплаты стимулирующего характера

Устанавливаются работникам за эффективную и качественную работу; исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм (ФГОС) – от 2000руб. и выше,
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ ИКТ, отчетности АСУ РСО – от 3000руб. и выше,
- за эффективную организацию и контроль за работой школьного сайта – от 1000руб. и выше,
- за эффективную организацию и работу с Интернет-ресурсами – от 1500руб. и выше,
- за эффективную систематическую работу по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК – от 1000руб. и выше,
- за эффективную систематическую организацию работы по подготовке детей дошкольного возраста к школе – от 1500руб. и выше,
- за эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования – до 500руб. и выше,
- за эффективную организацию школьных методических объединений – от 700руб. и выше,
- за разработку и эффективную реализацию Программы развития Учреждения – от 5000руб. и выше,
- за эффективное использование ИТ при организации контроля качества образования в Учреждении – от 5000руб. и выше,
- за эффективную организацию работы по сохранению физического, психологического, социального и нравственного здоровья обучающихся – от 1000руб. и выше,

- за эффективную организацию работы Школьной программы «Здоровье» – от 2000руб. и выше,
- за эффективную организацию экспериментальной работы на пришкольном участке – до 1000руб. и выше,
- за высокое качество выполнения координаторской деятельности в филиалах – от 1000руб. и выше,
- за высокое качество содержания и оформления учебных помещений – от 300руб. и выше,
- за эффективную работу по использованию Интернет-ресурсов в школьной библиотеке – от 2000руб. и выше,
- за высокое качество санитарного содержания закрепленных территорий и инвентаря – до 2000руб.,
- за высокое качество работы с архивными документами – до 500оруб.,
- за высокое качество работы по приготовлению школьных обедов – до 7500руб.,
- за высокое качество работы по осуществлению бесперебойного функционирования отопительной системы в зимний период – от 500руб.,
- за высокое качество обслуживания аудио-видеоаппаратуры, копировально-множительной техники – от 5000руб. и выше,
- за высокое качество работы по осуществлению бесперебойного функционирования электрооборудования – до 2000руб.,
- за высокое качество работы по использованию Интернет-ресурсов в бухгалтерском учете – от 5000руб. и выше,
- за высокое качество работы в разновозрастных группах детского сада – от 1000руб. и выше.

Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер.

Максимальный период доплат – один год. Заместитель директора школы по УВР готовит аналитическую информацию о результативности труда работников по критериям, определенным в данном пункте. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

Премии

Премии производятся за:

- обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- качественное выполнение плана работы школы и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- разработку инновационных программ и другие результаты деятельности.

Премии носят разовый характер, устанавливаются размером от 300 рублей и выше и оформляются приказом директора.

Материальная помощь

Материальная помощь производится по заявлению работника Учреждения на имя директора. Заявление работника рассматривается на заседании комиссии по оказанию материальной помощи работникам ОУ. Материальная помощь носит

разовый характер; выплачивается из фонда экономии оплаты труда, устанавливается размером от 1000руб. и выше и оформляется приказом директора.

IV. Порядок установления стимулирующих надбавок в средней общеобразовательной школе.

1. Надбавки по результатам труда устанавливаются работникам за истекшее полугодие учебного года в январе и истекший учебный год в сентябре.
2. Надбавки работникам устанавливаются на основании представленных материалов по самоанализу деятельности работника за истекший период учебного года по установленной форме (см. Приложение 1.1., 1.2.,1.3.), подтвержденными материалами портфолио, решения Комиссии по распределению стимулирующей части, согласованной с Управляющим советом учреждения, приказом директора школы в пределах, оговоренных в п.3.1. данного Положения, сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.
3. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности за истекшее полугодие учебного года не позднее 30 декабря и 15 сентября текущего года в Комиссию. Порядок организации и деятельности Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок описан в разделе VI настоящего Положения.

V. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения – детский сад «Колосок», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования

1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения – детский сад «Колосок», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников (по каждому подразделению - отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом).

Стимулирующий фонд составляет не более 20% от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет 39% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 53%, руководителю – 3%; экономия средств – 5%.

2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда данного структурного подразделения распределяется следующим образом:

2.1. на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.2. на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.3. на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.4. на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, прописанных в Приложении № 2.

Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

4. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

5. Стимулирующие выплаты старшему воспитателю устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

6. Стимулирующие выплаты бухгалтеру устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в Приложении № 2 данного Положения.

Размер стимулирующих выплат работникам на основании проведенного самоанализа, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

VI. Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей

1. В целях совершенствования кадрового потенциала, эффективности педагогического труда и качества образования, повышения заинтересованности работников структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего программы дополнительного образования детей, в достижении высоких результатов труда, создании благоприятных условий для стабильного функционирования и развития структурного подразделения производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников данного структурного подразделения (отдельный фонд в соответствии с количеством детей и нормативом).

Стимулирующий фонд составляет 17% от фонда труда работников структурного подразделения и включает стимулирующие выплаты.

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет 38% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 59%, руководителю – 3%.

2. К выплатам стимулирующего характера работникам структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего программы дополнительного образования детей относятся:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

3. Основаниями для стимулирования работников структурного подразделения – Детско-юношеская спортивная школа, реализующего программы дополнительного образования детей, являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, утвержденные в Приложении № 3 настоящего Положения.

3.1. Критерии для установления стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения

3.2. Критерии для установления стимулирующих выплат методиста структурного подразделения

3.3. Критерии для установления стимулирующих выплат бухгалтера структурного подразделения

3.4. Критерии для установления стимулирующих выплат тренеру-преподавателю структурного подразделения

3.5. Критерии для установления стимулирующих выплат рабочему по обслуживанию здания

3.6. Критерии для установления стимулирующих выплат сторожу

3.7. Критерии для установления стимулирующих выплат уборщику служебных помещений

Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения, реализующего образовательные программы дополнительного образования детей, устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в п.3. данного раздела Положения.

3.8. Размер стимулирующих выплат работникам на основании проведенного самоанализа, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается и оформляется приказом директора.

VII. Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), в которую входят комитеты по школе и каждому структурному подразделению.

1. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.

2. Комитет комиссии создается в количестве пяти человек из сотрудников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.

3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

4. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.
5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.
6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5.Трудового Кодекса Российской Федерации.
7. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.
8. Комиссия рассматривает листы самоанализа работников, представленные за период работы с январь по август – до 30 августа, за сентябрь-декабрь – до 30 декабря.

Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов и оформляет протокол заседания по каждому структурному подразделению и школе.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора школы и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников Учреждения, но другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

9. Для установления стимулирующей выплаты председатели комиссий представляют руководителю своего структурного подразделения протоколы заседаний по рассмотрению материалов самоанализ работников в соответствии с критериями (Приложение №1.1-1.3, №2.1-2.3., №3.1-3.3) до 31августа и соответственно до 31 декабря.

10. Руководители структурных подразделений согласовывают их два раза в год 31 августа и 31 декабря и представляют директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, в том числе и самоанализ своей работы, готовят проект приказа о назначении стимулирующих выплат по каждому подразделению.
11. Директор представляет данную информацию на согласование в Управляющий совет учреждения.
12. Управляющий совет в 3-дневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, согласовывает и передает директору для принятия управленческого решения.
13. Приказ директора об установлении стимулирующих выплат (соответствующих по каждому структурному подразделению) издается не позднее 25 января по итогам работы за сентябрь-декабрь, и не позднее 25 сентября по итогам работы за январь-август.
14. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы и каждого структурного подразделения сроком с 1 января до 31 августа и с 1 сентября до 31 декабря.
15. Стимулирующие премии и поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения на основании анализа, сделанного директором и руководителем структурного подразделения и оформляются распорядительным актом, могут носить разовый или периодический характер.
16. Все стимулирующие выплаты производятся за счет:
 1. фонда стимулирующей части фонда оплаты труда;
 2. фонда экономии заработной платы ОУ;
 3. средств профицита по окончании календарного года.

Средняя общеобразовательная школа

Приложение № 1.1.

Критерии и показатели качества труда педагогов ГБОУ СОШ с. Хворостянка за ____ полугодие 20____ учебного года

(фамилия, имя, отчество педагога)

Основание для премирования	Критерии	Участие педагога	Количество баллов
Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся		Отсутствуют - 1б. Снижение на 51% и более - 0,5б.
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)		Выше на 0,3б. и более - 1б. Выше на 0,1б. - 0,5б.
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени <i>начального</i> , основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.		Выше на 0,5б. и более - 3б. Выше на 0,3б. и более - 2б. Выше на 0,1 б. - 1б.
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.		Отсутствие - 3б. Ниже среднего значения по муниципалитету - 2б. На уровне среднего значения по муниципалитету - 1б.
	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ), в классах в которых преподаёт учитель.		От 68% до 100% - 3б. От 34% до 67% - 2б. От 1% до 33% - 1б.
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель.		По 2 балла за каждого ученика
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по	Очное участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)		Участие (район.) 0,5б. Победит. (район.) 1б. Призёры (округ) 1,5б. Призёры (обл.) 2б. За каждого ребёнка

учебным предметам	Дистанционное участие учащихся в олимпиадах по предмету		Участие 1б. Победители 1,5б. За каждого ребёнка
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)		<u>Только очное участие</u> Школ. уровень 0,5б. Район. уровень 1б. Округ 1,5б. Обл. уровень 2б. Всерос. уровень 2,5б. Междун. уровень 3б.
	Дистанционное участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)		Любой уровень 1б. за каждое мероприятие
	Участие в научно-практической конференции школьников		Росс I - 3б., II - 2б., III - 1б., Обл. I - 3б., II - 2б., III - 1б. Окр. I - 3б., II - 2б., III - 1б. за каждого ребёнка.
	Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного пед. опыта как учителя-предметника или как кл. руководителя		Школ. уровень 0,5б. Округ 1б. Област. уровень 1,5б. Всерос. уровень 2б. За кажд. публикацию
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)		Округ 1 балл Обл. уровень 2б. Всерос. уровень 2б. Междун. уровень 2б. За кажд. публикацию
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего 0,5 балл		Отсутствие – 0,5б. Снижение – 0,2б.
	Информация об организации: – социально-направленной деятельности (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.п.) – проектов, направленных на благоустройство территории, улучшения качества окр. среды)		Школ. уровень 0,5б. Округ 1б. Обл. уровень 1,5б. Всерос. уровень 2б. За каждое мероприятие
	Достижения учащихся в мероприятиях разного уровня (в том числе в социальных проектах)		Школ. уровень 0,5б. Район.. уровень 1б. за одно место, 2б. за 2 и более мест Обл. уровень 2б. за одно место, 3б. за 2 и более мест
	Проведение социологических исследований, диагностических срезов (указать каких)		0,5б. за каждое исследование
Позитивные результаты	Использование ресурсов программы АСУ РСО 1 балл		Отчёты 0,5б. Школ. ресурсы 0,5б.

внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Работа в АСУ-PCO 1,5 балла		Выставление итоговых оценок, КТП 0,5б. Работа родителей в системе АСУ PCO 1б. Своевременное заполнение эл. кл. журнала 1,5б.
	Использование современных образовательных технологий (должно быть отражено в КТП, указать какие)		0,5б. за каждую технологию
	Участие в профессиональных конкурсах на лучшую методическую разработку		Школ. уровень 0,5б. Террит. и регион. 1б. За каждую разработку
	Диссеминация опыта, в том числе выступление на конференциях, форумах и т.д.		Школ. уровень 0,5б., Район. ур. 1б., Обл. ур. 2б.
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства.		2 балл (очное): район. ур 1,5б., округ 2б., 1 балла (заочное)
	Наличие авторских учебных программ, элективных курсов, дидактических пособий (печатных, электронных)		По 1 баллу
	Наличие личного сайта, веб-страницы, поддерживающей учебно-методическую деятельность педагога. Размещение материалов своей деятельности на школьном сайте		0,5 балл 1 балл
	Работа в экспертных группах		Школ. уровень 0,5б. Округ 1б. Область 1,5б.
	Наличие грамот за высокие достижения в подготовке учащихся		Террит. 0,5б. региональный 1б.

Приложение № 1.2.

Критерии качества труда заместителей директора по УВР для определения стимулирующих надбавок

№	Критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	Максимальное кол-во баллов
1	2	4	5
1.			
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1б.		1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1б.		1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1б.; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2б.		1-2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1б.; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2б.		2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1б.; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5б.		1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1б.; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5б.		1-1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1б.; рост – 2б.		2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5б.; выше средних значений по «образовательному округу» – 1б.; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5б.		1-1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5б.; выше средних значений по «образовательному округу» – 1б.; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5б.		1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное		1

	обучение – 1б.		
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1б.; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5б.; наличие на уровне области – 2б.; 3 и более человек на уровне области – 2,5б.; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3б.		3
		16-18	
2.			
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2б.; снижение – 1б., повышение – (-1)б.		2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2б.		2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1б.; герб – 0,5б.; флаг – 0,5б.		2
2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1б.		1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5б.		2
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1б.		1
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5б.; наличие на уровне «образовательного округа» – 1б.; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5б.; наличие на уровне области – 1,5б.; 3 и более на уровне области – 2б.; наличие на всероссийском или международном уровне – 2б.		2
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1)б.; 5 и более человек (для городской школы) – (-1)б.		0
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1б.; наличие школьной телестудии – 1б.		2
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1б.; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2б.		2
		16	
3.			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение		3

	семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1б.; на областном уровне – 2б.; на российском или международном уровнях – 3б.		
3.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1б.		
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1б.; на уровне области – 2б.; на российском и/или международном уровнях – 3б.		
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1б.		1
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1б.		1
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50% – 1 балл; 50% и выше – 2б.		2
3.7	Обучение учащихся «слепому» печатанию на уроках информатики в течение учебного года или на годичных бесплатных курсах, организованных учреждением (при наличии данных контрольного среза, подтверждающего освоение метода «слепого» печатания не менее 70% прошедших обучение учащихся): наличие – 3 б.		3
	14		
4.			
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2б.		2
4.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3б.		3
4.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1б.		1
4.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1б.; на уровне области – 2б.; на федеральном уровне – 3б.		3
4.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1б., на региональном уровне и выше – 2б.		2
4.6	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1б., на региональном уровне и выше – 2б.		2
	13		
5.			
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы,		1

	пропагандирующей здоровый образ жизни – 1б.		
5.2	Доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса – 0,5б. за каждые 25%		2
5.3	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1б., 80% и более – 2б.		2
5.4	Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента: (при охвате не менее 50% классов учреждения) – 1б.		1
5.5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2б.		2
5.6	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1б.		1
	9		
64	68-70		

Приложение № 1.3.

Критерии качества труда других работников школы для определения стимулирующих надбавок.

Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера
ГБОУ СОШ с. Хворостянка

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации				
	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
	Замечания со стороны проверяющих:			
	– снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	– отсутствие замечаний	1		
	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	1		
	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
	– бухгалтерской	1		
	– налоговой	1		
	– статистической	1		
	Количество работников в образовательном учреждении:			
	– до 100 человек	1		
	– от 100 до 200 человек	2		
	– более 200 человек	3		

Лист оценивания эффективности (качества) работы секретаря
ГБОУ СОШ с. Хворостянка

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
Ведение делопроизводства				
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	1		
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них	1		
Высокая эффективность работы				
1	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
2	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		

Лист оценивания эффективности (качества) работы работников филиалов

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерий оценивания	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности				
1.	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному, дополнительному образованию на высоком уровне	1		
2.	Положительная динамика качества дней пребывания ребенка в группе или в ДООУ (в среднем по группе или по ДООУ)	1		
3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1		
4.	Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности структурного подразделения, филиала	1		
5.	Результаты участия обучающихся, детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п. (в зависимости от уровня)	1		
6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
7.	Наличие публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	1		
8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1		
9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1		
10.	Внедрение инновационной комплексной программы и (или) использование инновационных педагогических технологий	1		
11.	Проведение открытых мероприятий на районном, окружном, областном уровнях	1		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся, детей	1		

2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
4.	Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1		
5.	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	1		
6.	Сложность контингента детей	1		

Лист оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря
ГБОУ СОШ с. Хворостянка

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
Высокая читательская активность обучающихся				
	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	- не изменилась	0,5		
	- возросла	1		
	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1		
	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	- возросло	1		
	Оформление тематических выставок	1		
	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	- возросло	1		
	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	1		
	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	- возросло	1		
	Отсутствие жалоб на качество обслуживания	0,5		
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5		

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ
ГБОУ СОШ с. Хворостянка

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
Санитарно-гигиенические условия школы				
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении				
1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности			
2	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1		
2	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
4	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
5	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
6	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
7	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		

Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя школьного автобуса
ГБОУ СОШ с. Хворостянка

(фамилия, имя, отчество)

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Отсутствие протоколов по результатам проверок (разного уровня)	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемой работы	1		
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок автотранспортного средства	1		
4	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию автотранспортного средства	1		

Критерии для установления стимулирующих выплат сотрудников структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Хворостянка – детский сад «Колосок», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования (по результатам полугодия)

Критерии для установления стимулирующих выплат руководителю СП ДС (по результатам полугодия)

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию	Само-оценка	Оценка экспертной группы	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5	6	7
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса						
1.1.	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию: от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла					3
1.2.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в детском саду: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла					2
1.3.	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым детским садом: за каждые 25% - 0,5 балла					2
1.4.	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных детским садом, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне – 1 балл; наличие на уровне образовательного округа – 2 балла; на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла					3
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения						
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров,					

	конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла					3
2.2.	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта структурного подразделения в профессиональном сообществе – 1 балл					1
2.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне образовательного округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на российском и/или международном уровнях – 3 балла					3
2.4.	Наличие сайта образовательного структурного подразделения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла					3
3. Эффективность управленческой деятельности						
3.1.	Наличие органа самоуправления, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл					1
3.2.	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержание образовательного процесса и режима работы структурного подразделения, стратегии и тактики его развития – 3 балла					3
3.3.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности структурного подразделения: на муниципальном уровне или уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла					3
3.4.	Деятельность структурного подразделения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балл					2
3.5.	Участие руководителя в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне образовательного округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балл					2
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса						

4.1.	Наличие программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл					1
4.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла					2
4.3.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл					1
4.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл					1
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения						
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл					1
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла					2
5.3.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне образовательного округа – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла					2
	ИТОГО					55

Критерии для установления стимулирующих выплат старшему воспитателю СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Наличие в структурном подразделении детских объединений или организаций (при наличии локального акта)	Самоанализ	2 балла
	Доля воспитанников, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования структурного подразделения или на его базе	Отношение числа дней	за каждые 25% – 0,5 балла
	Наличие системы дополнительного образования структурного подразделения и реализация одного из направлений	Организация итогового мероприятия по превышаемому направлению развития детей	1 балл
	Количество детей (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника	0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1б.; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1,5б.; наличие на уровне области - 1,5б.; 3 и более на уровне области - 2б.; наличие на всерос. или междун. уровне - 2б.
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	от 10% до 20% от общего числа - 1 балл; 20 % и более - 2 балла
	Наличие действующей программы развития структурного подразделения	Наличие программы	2 балла
	Участие с личным проектом, выступлением, докладом, презентацией в конференциях, семинарах, публичных отчётах и т.д. различного уровня: «образовательного округа»	Программа мероприятия, конспект мероприятия	1 балл; региональном уровне и выше - 2 балла
	Наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля	2 балла

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Наличие сайта структурного подразделения, обновляемого не реже 1 раза в месяц		3 балла
	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год (в сети Интернет)		2 балла
			Итого: 20

Критерии для установления стимулирующих выплат бухгалтеру СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации		2 балла
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности		2 балла
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	Акты ревизий и проверок	2 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		2 балла
	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	2 балла
			Итого: 10

Критерии для установления стимулирующих выплат завхозу СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	2 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	2 балла
	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	2 балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	2 балла
			Итого: 8

Критерии для установления стимулирующих выплат воспитателю СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Использование инновационной комплексной программы и (или) использование инновационных педагогических технологий	Перспективное планирование	Технология 2 балла
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды СП ДС	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы	2 балла
	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья	Справка ПМПК	2 балла
	Группы для детей раннего возраста	Приказ директора о комплектовании групп	2 балла
			Итого: 8

Критерии для установления стимулирующих выплат учителю-логопеду СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	Протокол ПМПК	2 балла
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды	Презентация изменений предметной среды	2 балла
	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчётности	2 балла
			Итого: 6

Критерии для установления стимулирующих выплат инструктору по физ. культуре СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника	2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	2 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Участие в конкурсе	2 балла
	Проведение открытых мероприятий на окружном, областном уровнях	Программа мероприятия, конспект мероприятия	2 балла
	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный старшим воспитателем	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2 балла
			Итого: 12

Критерии для установления стимулирующих выплат педагогу психологу СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника	2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	2 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Участие в конкурсе	2 балла
	Проведение открытых мероприятий на окружном, областном уровнях	Программа мероприятия, конспект мероприятия	2 балла
	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, старшим воспитателем	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2 балла
			Итого: 12

Критерии для установления стимулирующих выплат музыкальному руководителю СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника	2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие записи в журнале обращения граждан	2 балла
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Участие в конкурсе	2 балла
	Проведение открытых мероприятий на окружном, областном уровнях	Программа мероприятия, конспект мероприятия	2 балла
	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля, заверенный старшим воспитателем	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	2 балла
			Итого: 12

Критерии для установления стимулирующих выплат помощнику воспитателя СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Сложность контингента воспитанников	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья	Справка ПМПК	2 балла
	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	2 балла
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий по вопросу сохранности имущества	Результаты оперативного контроля медсестры	2 балла
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий (за полугодие)	Результаты оперативного контроля медсестры, ДРК	2 балла
			Итого: 8

Критерии для установления стимулирующих выплат уборщице служебных помещений СП ДС (по результатам полугодия)

№	Критерий	показатель	результат	весовой показатель
Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений				
1	Качество ежедневной уборки помещений	без замечаний	5	
2	Качество генеральной уборки помещений	без замечаний	5	
3	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	при соблюдении сроков	10	
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	90-100%	5	
Признание высокого профессионализма уборщика служебных помещений				
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей	наличие положительных отзывов	5	
		при отсутствии жалоб	3	
Итого:				

Критерии для установления стимулирующих выплат медсестре СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля, ДРК	2 балла
	Своевременная и качественная сдача отчётной документации	Отсутствие жалоб на несвоевременную сдачу отчетности	1 балла
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля, ДРК	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	2 балла
	Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	Результаты оперативного контроля	2 балла
			Итого: 9

Критерии для установления стимулирующих выплат повару СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Результаты оперативного контроля медсестры	2 балла
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры, ДРК	2 балла
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1 балл
			Итого: 5

Критерии для установления стимулирующих выплат прачке СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1 балл
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	1 балл
	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий	Результаты оперативного контроля медсестры, ДРК	1 балл
	Своевременный качественный ремонт спецодежды, своевременная замена грязной и выдача чистой спецодежды, пошив костюмов и другого мягкого инвентаря	Отсутствие замечаний руководителя структурного подразделения	1 балл
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1 балл

Критерии для установления стимулирующих выплат рабочему по комплексному обслуживанию здания СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	2 балла

Критерии для установления стимулирующих выплат сторожу СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	2 балла
	Сохранность имущества детского сада, отсутствие краж	Отсутствие актов о кражах	2 балла
	Соблюдение санитарного режима в помещении детского сада (чистота, порядок в помещениях)	Отсутствие докладных медсестры и завхоза	1 балл
			Итого: 5

Критерии для установления стимулирующих выплат дворнику СП ДС (по результатам полугодия)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний и жалоб	2 балла
	Сохранность уборочного инвентаря	Отсутствие актов списания инвентаря по причине досрочного списания	2 балла
			Итого: 4

Приложение № 3

Структурное подразделение – Детско-юношеская спортивная школа, реализующее программы дополнительного образования детей

3. 1. Критерии для установления стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения:

	Критерий оценивания	кол-во набранных баллов	максимальное кол-во баллов
1	2	3	4
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1б.; 1 разряд: наличие – 1б., 5 и более уч-ся – 2б.; КМС: наличие – 2б., 3 и более уч-ся – 3б.; МС: наличие – 3б., 2 и более – 4б.; МСМК, ЗМС: наличие – 5б.		5
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1б., 20% и выше – 2б.		2
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1б., 50% и выше – 2б.		2
1.4	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образов. округа» – 1б.; 3 и более на уровне «образоват. округа» – 2б.; наличие на уровне области – 2б.; 3 и более на уровне области – 3б.; наличие на всероссийском или международном уровне – 4б.		4
1.5	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1б., 90% и выше – 2б.		2
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муницип. уровне или на уровне «образов. округа» – 1б.; на обл. уровне – 2б.; на рос. или междунар. уровнях – 3б.		3
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образов. округа» – 1б.; на уровне области – 2б.; на рос. и/или международном уровнях – 3б.		3
2.3	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1б.		1

2.4	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1б.		1
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2б.		2
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2б.		2
3.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1б.		1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1б.; на уровне области – 2б.; на федеральном уровне – 3б.		3
3.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1б., на региональном уровне и выше – 2б.		2
3.6	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1б., на региональном уровне и выше – 2б.		2
3.7	Организация и проведение массовых мероприятий (учебно-тренировочных сборов и т.п.) Баллы могут суммироваться: на муниципальном уровне «образовательного округа» - 2б. за каждое мероприятие, на региональном уровне и выше - 3б. за каждое мероприятие		10
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1б.		1
4.2	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1б.		1
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1б., 70% и выше – 2б.		2
5.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1б.; 20% и более – 2б.		2
5.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5б., наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1б., участие на областном уровне – 1,5б., наличие победителей на областном уровне и выше – 2б.		2
	Итого:		53

Структурное подразделение ГБОУ СОШ с. Хворостянка – Детско-юношеская спортивная школа

3.2. Оценочный лист методиста

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Квалификационная категория _____

№	Критерий оценивания	значение по критерию	кол-во набранных баллов	максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1	Осуществление руководства подчиненными ему исполнителями, участие в разработке перспективных планов издания методических материалов			2
1.2	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1б.; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2б.; наличие на уровне области – 2б.; 3 и более на уровне области – 3б.; наличие на всероссийском или международном уровне – 4б.			4
1.3	Методическое сопровождение дополнительных образовательных программ педагогов			2
		Итого:		8
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1б.; на областном уровне – 2б.; на российском или международном уровнях – 3б.			3
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1б.; на уровне области – 2б.; на российском и/или международном уровнях – 3б.			3

2.4	Использование ИКТ в образовательном процессе (ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет) – 1б.			1
Итого:				7
3	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
3.1	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5б., наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1б., участие на областном уровне – 1,5б., наличие победителей на областном уровне и выше – 2б.			2
3.2	Ведение рабочей документации Качественное предоставление документации Отсутствие замечаний-1			1
Итого:				3
ВСЕГО:				18

Структурное подразделение ГБОУ СОШ с. Хворостянка – Детско-юношеская спортивная школа

3.3. Оценочный лист бухгалтера

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

№	Критерий	Показатель	Результат	Весовой показатель
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	100% исполнение утвержденного бюджета	10	
		Отсутствие кредиторских задолженностей	10	
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Количество замечаний по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности	10	
		отсутствие замечаний	5	
		не более 2-х замечаний 3-4- замечания	3	
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	10	
		Контроль за рациональным использованием материальных, финансовых и кадровых ресурсов	10	
4	Соответствии бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства	Количество перемещений статей расходов с кода на код (не более одного за год)	10	
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	5	
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	10	
		Отсутствие жалоб и обращений от работников структурного подразделения по вопросам оплаты труда	5	
		Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	10	
		Своевременная и качественная сдача (за каждое):		

		тарификации отчетов в налоговую отчетов в соцстрах ежеквартального баланса годового баланса отчетов в статистику отчетов в финправление администрации города индивидуальных сведений в ПФР 2-НДФЛ		
Подтверждающие документы: краткий отчет о работе за полугодие				
Итого:				

« _____ » _____ 20__ г.
(Дата заполнения листа оценивания)

_____ / _____
подпись / расшифровка подписи

Структурное подразделение ГБОУ СОШ с. Хворостянка – Детско-юношеская спортивная школа

3.4. Оценочный лист тренера-преподавателя структурного подразделения

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Квалификационная категория _____

Недельная нагрузка _____

Название объединения _____

Количество групп _____

Количество детей (на сдачу листа) _____

№	Критерий	Показатель	Результат	Самооценка	Комиссия
1	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня)	Участие в: районных и окружные зональные и областные более высокого уровня	0,5 1 2		
		Наличие победителей и призеров: районные и окружные зональные и областные более высокого уровня	3 4 5		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов, положений), благодарственных писем, грамот, дипломов и т.д.					
2	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	Обучающиеся получившие спортивные разряды: значок «Юный турист»	0,5		
		юношеский II разряд	1		
		юношеский I разряд более высокий	2 3		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов), свидетельств, разрядной книжки и т.д.					
3	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Программа является авторской (утверждена методическим советом ОУ и имеет 2 внешние рецензии)	1		

		Участие в конкурсе авторских программ: районный окружной областной более высокий	0,5 1 2 3		
		Победитель или призер конкурса авторских программ районный окружной областной более высокий	4 5 6 7		
4	Разработка УМК, обеспечивающего реализацию образовательной программы	Наличие УМК	1		
		Нет УМК	-1		
		Участие в конкурсе методических пособий: районный окружной областной более высокий	0,5 1 2 3		
		Победитель или призер конкурса методических пособий районный окружной областной более высокий	1 2 3 4		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов), благодарственных писем, грамот, дипломов, и т.д.					
5	Публикации по распространению педагогического опыта	Наличие публикаций в СМИ Отсутствие публикаций	1 0		
Подтверждающие документы: копии статей					
6	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%	Сохранность контингента в течение учебного года до 95 % Не сохранен	1 -1		
Подтверждающие документы: копии страниц из журнала учета работы детских объединений на 1 сентября и на дату сдачи портфолио					
7	Результаты участия работника в	Участие в конкурсе:			

	конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	районный окружной областной более высокий	0,5 0,5 1 2		
		Наличие призовых мест: районный окружной областной более высокий	2 3 4 5		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов), благодарственных писем, грамот, дипломов, и т.д.					
8	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	За выступление: районный окружной областной более высокий	1 2 3 4		
		Участие педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри, конкурсных мероприятий районный окружной областной более высокий	0,5 1 2 3		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях, мастер-классов, конференций, семинарах					
9	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ – технологий, здоровьесберегающих, личностно-ориентированных, компетентно-ориентированных технологий в учебно-воспитательном процессе не используются	1 0		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов (приказов), планов занятий, детские проекты и др.					
10	Работа с родителями	Участие родителей в мероприятиях объединения	1		
Подтверждающие документы: копии плана работы с родителями, протоколов родительских собраний, фотографии с мероприятий					
11	Совершенствование профессионального мастерства	Обучение педагога на курсах повышения квалификации			

		До 72 часов 72-100 часов	1		
		Участие в семинарах других педагогов	1		
Подтверждающие документы: свидетельства, удостоверения					
12	Ведение рабочей документации	Качественное предоставление документации: отсутствие замечаний Наличие замечаний	1 -1		
13	Участие педагогов в работе, направленной на достижение высоких результатов детей	Информация о проделанной работе	10		
ИТОГО:					

« ___ » _____ 20__ г.

Подпись

расшифровка подписи

Структурное подразделение ГБОУ СОШ с. Хворостянка – Детско-юношеская спортивная школа

3. 5. Оценочный лист рабочего по обслуживанию здания

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

№	Критерий	Показатель	Результат	Весовой показатель
Позитивные результаты деятельности рабочего по обслуживанию здания				
1.	Содержание помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПин	без замечаний	10	
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	без замечаний	10	
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда	без замечаний	10	
Итого:				

Структурное подразделение ГБОУ СОШ с. Хворостянка – Детско-юношеская спортивная школа

3.6. Оценочный лист сторожа

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

№	Критерий	показатель	результат	весовой показатель
Позитивные результаты деятельности сторожа				
1	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	без замечаний	10	
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		10	
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	без замечаний	10	
Признание высокого профессионализма сторожа				
4	Отсутствие жалоб стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	наличие ПОЗИТИВНЫХ ОТЗЫВОВ	5	
Итого:				

« _____ » _____ 20__ г.
(Дата заполнения листа оценивания)

_____ / _____
подпись / расшифровка подписи

Структурное подразделение ГБОУ СОШ с. Хворостянка – Детско-юношеская спортивная школа

3.7. Оценочный лист уборщика служебных помещений

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

№	Критерий	Показатель	Результат	Весовой показатель
Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений				
1	Качество ежедневной уборки помещений	без замечаний	5	
2	Качество генеральной уборки помещений	без замечаний	5	
3	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	при соблюдении сроков	10	
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	90-100%	5	
Признание высокого профессионализма уборщика служебных помещений				
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	наличие положительных отзывов	5	
		при отсутствии жалоб	3	
Итого:				

« _____ » _____ 20 ____ г.
(Дата заполнения листа оценивания)

_____ / _____
подпись / расшифровка подписи