

Согласовано
Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Пестровка

Утверждаю
Директор
ГБОУ СОШ с. Пестровка

_____ /Жижина О.А./
Протокол № ____ от _____

_____ / Казачкова Л.А./
Приказ № ____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Пестровка
муниципального района Пестравский Самарской области

Принято
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Пестровка
Протокол № ____ от _____

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201), Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области (далее «Учреждение»), коллективным договором Учреждения, приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 702 от 27.10.2011г., приказом министерства образования и науки Самарской области № 4 – од от 18.01.2012г. «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г.», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области». Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в приложениях № 1–5 к настоящему Положению, являющегося его неотъемлемой частью.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.4. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.5. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников: государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Пестравка муниципального района Пестравский Самарской области (далее Школа), структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее Детский сад), структурного подразделения «Детско-юношеской спортивной школы», реализующего программы дополнительного образования (далее ДЮСШ).

1.6. Срок действия данного Положения не ограничен. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

Раздел 1

ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИХ НАЗНАЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ И ОТМЕНЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

II. Условия назначения стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев в данном учреждении;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни обучающихся и работников, в пределах возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- наличие учёта индивидуального прогресса (динамики обучения учащихся);
- наличие результатов формирования ключевых компетентностей учащихся;
- использование внеурочных форм организации образования процесса по предмету.

2.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты его труда. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.4. Критерии и показатели результативности труда работников утверждаются руководителем школы на один год, согласовываются Управляющим Советом школы с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.5. *Критерии и показатели эффективности труда педагогов* (Приложение №1).

2.6. *Критерии и показатели эффективности труда заместителей директора* выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя ОУ, утверждённые на региональном уровне.

III. Сроки установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.2. Стимулирующие выплаты работнику могут быть снижены или отменены по согласованию с Управляющим Советом школы директором Учреждения в случаях:

- совершения работником дисциплинарного проступка, повлекшего за собой негативные последствия в учебно-воспитательном процессе;
- халатного отношения к своим должностным обязанностям в период получения стимулирующих выплат;
- других обоснованных действий или бездействий в рамках своих компетенций работником, мешающих функционированию деятельности школы.

3.3. Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

3.3.1. устанавливаются два раза в год: 1 сентября на период с 01.09 по 31.12 текущего года и 1 января на период с 01.01 по 31.08 текущего года.

3.3.2. сроки предоставления материалов по самоанализу педагогическими работниками, в соответствии с утверждёнными руководителем Учреждения критериями по форме (Приложение №1), устанавливаются приказом директора школы.

3.3.3. Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий Совет школы и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее 15 числа соответственно сентября и января месяца текущего года.

3.3.4. Руководитель Учреждения утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим Советом школы приказом по Учреждению.

3.4. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

3.4.1. сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;

3.4.2. сроки подачи представления директором в Совет школы и согласования списков не могут превышать 10 дней с момента, оговорённого приказом.

3.4.3. сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчётном месяце либо в следующем за ним расчётном месяце.

IV. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1 Размеры стимулирующих доплат сотрудникам школы определяются на заседании комиссии по доплатам и надбавкам, утвержденной приказом по школе, и рассматриваются персонально для каждого работника.

4.2 Сотрудники представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями и по форме утвержденными директором школы и согласованными с профсоюзным комитетом школы два раза в год - до 07 сентября и до 08 января.

4.3 Директор школы направляет в Управляющий Совет школы скорректированную аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников в течение 5 дней до заседания Управляющего Совета школы.

4.4 Управляющий Совет школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников в течение 3 дней.

4.5 Директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат в течение двух дней после рассмотрения Управляющим Советом аналитической информации и ознакомления с результатами работы комиссии сотрудников школы.

4.6 Формула расчета стоимости и стоимость одного балла устанавливается приказом по школе два раза в год – до 20 сентября и 20 января

4.7 Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, на квартал, полугодие, год.

4.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

V. Размер стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат на выше указанные периоды определить в следующем процентном выражении:

- для руководителя Учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ (по приказу Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области);
- для педагогических работников – не более 50% от стимулирующей части ФОТ;
- для административного персонала (АП) (заместители директора, библиотекарь, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь руководителя) и обслуживающего персонала – не более 47% от стимулирующей части ФОТ.

Период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

5.2. Для педагогических работников размер стимулирующих выплат определяется в соответствии с рейтинговой шкалой, определяемой на основании п.2.5., п.2.6. настоящего Положения.

5.3. Стимулирующие выплаты производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников делится на общее максимальное количество набранных баллов, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно.

5.4. Установить доплаты педагогическим работникам вне рейтинговой системы за высокие результаты в реализации программы развития ОУ и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ в рамках стажировочной площадки до 15 000 рублей за счет стимулирующей части ФОТ.

5.5. Размер стимулирующей выплаты главному бухгалтеру определить – не более 15% от стимулирующей части ФОТ АП по критериям:

- 1) своевременное и качественное предоставление отчётности;
- 2) качественное ведение документации;
- 3) отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода;
- 4) отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- 5) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий;
- 6) добросовестное исполнение возложенных обязанностей и отсутствие взысканий.

5.6. Размер стимулирующей выплаты заместителю директора по АХЧ за исполнение обязанностей, не предусмотренными должностными инструкциями сотрудника определить – до 15% от стимулирующей части ФОТ АП по критериям:

- 1) обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- 2) обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 3) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 4) своевременное и качественное предоставление отчётности;
- 5) качественное ведение документации;
- 6) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

5.7. Размер стимулирующей выплаты административному и учебно-вспомогательному персоналу (библиотекарю, бухгалтеру, секретарю руководителя, специалисту по охране труда) за исполнение обязанностей, не предусмотренными должностными инструкциями сотрудника определить – до 20% от стимулирующей части ФОТ по критериям:

- 1) своевременное и качественное предоставление отчётности;
- 2) качественное ведение документации;
- 3) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

5.8. Размер стимулирующей выплаты обслуживающему персоналу (уборщику производственного помещения, гардеробщику, сторожу, электрику, плотнику, слесарю, маляру) определить – до 65% от стимулирующей части ФОТ АП по критериям:

- 1) проведение генеральных уборок;
- 2) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения;
- 3) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 4) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий;
- 5) отсутствие травматизма на рабочем месте, охрана жизни детей и сотрудников.

VI. Снятие стимулирующих выплат

При несоблюдении критериев, выполнении работ ненадлежащим качеством, не в полном объёме стимулирующие выплаты приказом директора школы могут быть уменьшены или отменены.

Раздел 2

ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИХ НАЗНАЧЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ И ОТМЕНЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

VII. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

7.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурного подразделения (СП) производятся выплаты стимулирующего характера.

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда работников структурного подразделения устанавливаются Управляющим Советом Учреждения, обеспечивающим им демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя на основании мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников (оценочных листов).

7.3. Данные решения принимаются Управляющим Советом большинством голосов и оформляются итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности работников ГБОУ СОШ с. Пестровка за истекший период, в котором отражены суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику и сумма стимулирующих выплат административного персонала (АП).

7.4. На основании итогового протокола руководитель издаёт приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам СП на следующий период.

7.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются по приказу директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников структурного подразделения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.6. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, полугодие, год) надбавки начисляется пропорционально отработанному времени.

7.7. Размер, периодичность и условия выплаты стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения устанавливается работодателем в соответствии с приложением 4 настоящего положения.

VIII. Размер и сроки установления стимулирующих выплат для работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

8.1. Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения состоит из:

- стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – не менее 25% ФОТ;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 15% ФОТ;
- стимулирующие выплаты педагогам и сотрудникам ДОО за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОО - не менее 30 % от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты работникам ДОО за качество воспитания, за создание условий для развития, охраны жизни и здоровья детей - не более 30 % от стимулирующей части ФОТ.

8.2. Работникам структурного подразделения устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих критериев (Приложение 3, 4)

8.3. Стимулирующие выплаты производить исходя из следующего расчёта
Расчет стоимости 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам производится по формуле:

$$Б = \frac{Р}{К1 \times К2}$$

Б – стоимость одного балла;

Р - размер одного вида стимулирующих выплат;

К1- количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

К2 – общее количество баллов в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат.

8.4. Размер стимулирующей выплаты руководителю СП определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ СП по критериям (Приложение 6)

8.5. Установить доплаты педагогическим работникам вне рейтинговой системы

- за высокие результаты в реализации программы развития Учреждения до 5000 рублей
- и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ в рамках стажировочной площадки до 15 000 рублей
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности до 5000 рублей за счет стимулирующей части ФОТ.

8.6. Размер стимулирующей выплаты бухгалтеру определить – не более 8% от стимулирующей части ФОТ СП по критериям:

- 1) своевременное и качественное предоставление отчётности;
- 2) качественное ведение документации;
- 3) отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода;
- 4) отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- 5) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий;
- 6) добросовестное исполнение возложенных обязанностей и отсутствие взысканий.

8.7. Размер стимулирующей выплаты завхозу за исполнение обязанностей, не предусмотренными должностными инструкциями сотрудника определить – до 8% от стимулирующей части ФОТ СП по критериям:

- 1) обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- 2) обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 3) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 4) своевременное и качественное предоставление отчётности;
- 5) качественное ведение документации;
- 6) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

8.8. Размер стимулирующей выплаты административному составу (бухгалтеру, секретарю руководителя) за исполнение обязанностей, не предусмотренными должностными инструкциями сотрудника определить – до 5% от стимулирующей части ФОТ по критериям:

- 1) своевременное и качественное предоставление отчётности;
- 2) качественное ведение документации;
- 3) добросовестное выполнение должностных обязанностей и отсутствие взысканий.

8.9. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

8.10. Следующие стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются два раза в год на шесть месяцев и выплачиваются ежемесячно в установленном размере:

- выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

8.11. Стимулирующие выплаты по таким показателям как:

- выплаты за сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости;
 - обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада;
- оцениваются и назначаются ежемесячно.

8.12. Для установления стимулирующих выплат работники структурного подразделения представляют руководителю структурного подразделения материалы самоанализа в соответствии с критериями установленными настоящим Положением до 1 сентября за первое полугодие и до 1 января за второе полугодие.

8.13. Комиссия по начислению стимулирующих выплат СП производит подсчет баллов и проводит анализ эффективности и качества работы. По итогам анализа оформляется сводная таблица.

8.14. На основе аналитических материалов руководитель структурного подразделения определяет размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, и представляет их на утверждение директору Учреждения.

8.15. Директор Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в Управляющий Совет школы и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее 15 числа соответственно сентября и января месяца текущего года.

8.16. Приказ директора Учреждения об установлении стимулирующих выплат издается по итогам первого полугодия не позднее сентября и по итогам второго полугодия не позднее января.

IX. Размер и сроки установления стимулирующих выплат для работников структурного подразделения ДЮСШ, реализующего программы дополнительного образования

9.1. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам ДЮСШ на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

9.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размеры стимулирующих выплат:

- для руководителя структурного подразделения – 3%;
- для педагогических работников – 67%;
- для технического персонала – 30%.

9.3. Сроки представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утверждённой приказом руководителя образовательного учреждения до 20 числа каждого месяца.

9.4. Период, на который могут быть установлены стимулирующие выплаты с 1 сентября по 31 декабря, с 1 января по 31 мая.

9.5. Форма расчета стоимости одного балла устанавливается приказом структурного подразделения ДЮСШ 2 раза в год до 20 сентября и до 20 января;

9.6. Сроки издания руководителем образовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат 20 числа каждого месяца.

9.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

9.8. Материальное поощрение, выплата доплат и надбавок руководителю структурного подразделения ДЮСШ осуществляются на основании приказа директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

9.9. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

9.10. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Х. Снятие стимулирующих выплат

10.1. Размер стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений руководителя учреждения и уполномоченных должностных лиц.

Раздел 3

XI. Показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи

11.1. Компенсационные доплаты (на основании Письма Министерств образования РФ от 28.09.2001 г. № 2-9-1316) о совмещении профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания:

- в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается директором учреждения по соглашению с работником с учетом объема дополнительной работы: **0,5 ставки;**

- за работу в выходные и праздничные дни: **согласно ст. 153 ТК РФ**

XI.2. Надбавки

Надбавки устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Пестровка в пределах фонда оплаты труда, без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определённый период времени и на выполнение конкретного объёма работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству;

Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемой данной должности;

- тренерам-преподавателям – молодым специалистам, работающим в спортивной школе после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки – 50% на протяжении

– 5% (по штату)
– до 100% (в пределах х. зарплат

первых трех календарных лет работы (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 сентября 2006г. № 06-1479)

- устанавливаются специальные надбавки следующей категории работников, имеющих звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Почётный работник общего образования», «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Мастера спорта СССР», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный мастер спорта».

Надбавки к должностному окладу работника устанавливаются в суммарном выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда. Надбавки могут быть единовременными или устанавливаются по итогам месяца, четверти, полугодия, и выплачиваются на основании приказа директора.

11.3. Премирование

11.3.1. Премирование производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

11.3.2. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

11.3.3. Премия начисляется по приказу директора школы за фактически отработанное время.

11.3.4. Показатели премирования:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, позитивные результаты образовательной и воспитывающей деятельности, высокое профессиональное мастерство;
- активное и творческое участие в подготовке и проведении внутришкольных, районных, окружных, областных мероприятий;
- профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50-летием, и выходом на пенсию;
- своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
 - образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
 - образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей».
 - образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений».
 - снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости.
 - создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений).
 - разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.
 - представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района и участие в других мероприятиях Детского сада по распространению опыта работы.
 - высокий уровень знаний, умений и навыков детей.
 - успехи в экспериментальной работе, связь с наукой.
 - профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями.
 - за получение грамот и наград вышестоящих организаций.
 - другие показатели, влияющие на установление единовременной премии (активное участие в субботниках, детских праздниках, праздничных вечерах сотрудников, положительные результаты летней оздоровительной работы и т.д.).

11.3.5. Премирование работников Учреждения производства по итогам работы за учебный год (полугодие, четверть, месяц, конкретное мероприятие или соревнование);

11.3.6. Основанием для премирования служат:

- подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, соревнований, аттестации;
- результаты участия в районной, окружной, областной олимпиаде, спартакиаде;
- участие в спортивно-массовых мероприятиях;
- подготовка спортсменов 1 спортивного разряда.

11.3.7. Премия не начисляется работнику при наличии взыскания или при имеющем место случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время.

11.4. Материальная помощь

Материальная помощь – носит временный характер и направлена на материальную поддержку сотрудников Учреждения. Производится по приказу директора ГБОУ СОШ с. Пестровка.

Материальная помощь может быть оказана работникам Учреждения по личному заявлению работников, согласно данного Положения, по согласованию с профсоюзным комитетом школы, с учётом семейного положения, состояния здоровья.

Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

ХII. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

12.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

12.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

12.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

12.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

12.5. Детский травматизм по вине работника.

12.6. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

12.7. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения и на других уровнях.

12.8. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

12.9. Директор учреждения имеет право уменьшить размер или лишить любых надбавок, доплат, премий и материальной помощи сотрудников Учреждения, если не выполнены должным образом их функциональные обязанности, получивших дисциплинарные взыскания, недобросовестное выполнение обязанностей, а также снизить доплаты и надбавки при изменении существующих условий труда или установлении новых.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии и показатели качества труда педагогических работников образовательного учреждения

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Размер выплаты в баллах
1.Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1 Отсутствие неуспевающих учащихся	1 балл
	1.2 Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по школе	1 балл
	1.3 Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА (русский язык, математика); доля учащихся, имеющих оценки «5» и «4» по результатам ГИА выше 50%	3 балла
		5 баллов
	1.4 Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика)	4 балла
	1.5 Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	8 баллов
	1.6 Наличие выпускников, выбравших предмет (кроме русского языка и математики) для сдачи ГИА; более 5 учащихся; более 10 учащихся	1 балл
		3 балла 6 баллов
1.7 Наличие выпускников, выбравших предмет (кроме русского языка и математики) для сдачи ЕГЭ; более 2-х учащихся; более 4-х учащихся; более 10 учащихся	1 балл	
	4 балла 6 баллов 10 баллов	
1.8 Результаты участия учителя в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне школы;	5 баллов	

	- на муниципальном уровне; - на окружном уровне	7 баллов 10 баллов
	1.9 Выступления на конференциях, форумах, семинарах -на школьном уровне; -на муниципальном уровне; -на окружном уровне	0,5 балла 1 балл 2 балла
	1.10 Отсутствие обоснованных обращений учащихся, их родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках; наличие обоснованных обращений учащихся, их родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл минус 1 балл
Итого:		До 59 балла
2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по предмету	2.1 Участие учащихся в олимпиадах по предмету -участие учащихся в школьных олимпиадах; -наличие призеров; -участие учащихся в районных олимпиадах; -наличие призеров (1, 2, 3 места) -наличие победителей и призеров окружных олимпиад; -участие в областных олимпиадах; -наличие победителей и призеров	0,5 балла 1 балл 3 балла 5 баллов 8 баллов 10 баллов 20 баллов
	2.2 Участие учащихся в конференциях по предмету (отдельно за каждого призера): - участие учащихся в школьных конференциях; -участие учащихся в районных конференциях; -наличие призеров(1,2,3 места) -наличие победителей и призеров окружных конференций; -участие в областных конференциях; -наличие победителей и призеров	0,5 балла 3 балла 5 баллов 8 баллов 9 баллов 10 баллов
	2.3 Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (не суммировать): - участие учащихся в школьных соревнованиях; - наличие призеров; -участие учащихся в районных соревнованиях, конкурсах, фестивалях; -наличие призеров(1, 2-3 места); -наличие победителей и призеров окружных соревнований, конкурсов,	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла 2,5 балла

	<p>фестивалей;</p> <ul style="list-style-type: none"> -участие в областных, всероссийских и международных соревнованиях, конкурсах, фестивалях; -наличие победителей и призеров 	<p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p>
	<p>2.4 Наличие публикаций работ учащихся и педагога в периодических изданиях, сборниках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в школьной газете; - на сайте школы; - на муниципальном уровне -на окружном / областном уровне 	<p>0,5 балла</p> <p>4 балла</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p>
Итого:		До 45 баллов
3.Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	3.1.Сохранение охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам школы или на базе школы в течение учебного года (до 70%); повышение охвата детей (более 70%)	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
	3.2.Сохранение охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы (до 20%); повышение охвата детей (более 20%)	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
	3.3.Сохранение охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях ДДТ, ДЮСШ, и т. д. - до 70%; -выше 70%.	<p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p>
	3.4.Охват детей, занимающихся в кружках на базе ДДТ, ДЮСШ, и т. д. - до 70% - выше 70%.	<p>0,5 балла</p> <p>1 балл</p>
	3.5.Сохранение охвата обучающихся класса горячим питанием: -при уровне не менее 50%; -повышение уровня охвата (при уровне более 50%).	<p>3 балла</p> <p>6 баллов</p>
	3.6 Отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссиях разного уровня; снижение количества учащихся, состоящих на учете	<p>1балл</p> <p>0,5 балла</p>
	3.7 Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение количества пропусков учащимися	<p>3 балла;</p> <p>2 балла</p>
	3.8 Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций; наличие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по	<p>1 балл</p> <p>минус 1 балл</p>

	поводу конфликтных ситуаций	
	3.9 Наличие мероприятий, проведенных с привлечением сотрудников различных служб (до 3-х)	2 балла
	3.10.Участие классных руководителей в конкурсах: - на школьном уровне; - районном уровне; - окружном уровне	1 балл 1,5 балла 2 балла
	3.11 участие учащихся с отклонениями в развитии и находящихся на индивидуальном обучении в жизни класса и школы	1 балл
Итого:		До 22 баллов
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1 Использование ИТ – технологий в учебном процессе	
	4.1.1. в кабинетах №7, 11, 12, 15, 16, 17, 18, конференц-зале более 3% учебного времени (более 10 часов); более 5% учебного времени (более 16 часов); более 8% учебного времени (более 26 часов); более 10% учебного времени (более 32 часов).	2 балла 4 балла 7 баллов 10 баллов
	4.1.2. в кабинете №20 более 3% учебного времени (более 10 часов); более 5% учебного времени (более 16 часов); более 8% учебного времени (более 26 часов); более 10% учебного времени (более 32 часов).	4 балла 6 баллов 9 баллов 12 баллов
	Отсутствие уроков, проведенных с использованием ИТ – технологий	минус 2 балла
	4.2 Наличие уроков, проведенных с использованием внешних ресурсов: музеев, театров, районной библиотеки (более 5% учебного времени) Отсутствие уроков, проведенных с использованием внешних ресурсов	2 балла минус 2 балла
	4.3 Освоение новых УМК, программ в соответствии с тематическим планированием	2 балла
	4.4 Работа в системе АСУ РСО: - учитель-предметник - классный руководитель	10 баллов 5 баллов
Итого:		До 24 баллов
5.Ведение учетно-отчетной документации	5.1 Оформление классного журнала: - в соответствии с предъявляемыми требованиями; -наличие нарушений в оформлении	1 балл минус 1 балл

	классного журнала	
	5.2 Оформление личных дел учащихся: - в соответствии с предъявляемыми требованиями (характеристика, пакет документов); -наличие замечаний по оформлению личных дел учащихся	1 балл минус 1 балл
	5.3 Учетно-отчетная документация по питанию: -вовремя сданная отчетность (до 4 числа каждого месяца); -отчетность сдана не вовремя: - 6 месяцев; - 3 месяца; - 1 месяц	4 балла минус 4 балла минус 2 балла минус 1 балл
	5.4 Организация и планирование воспитывающей деятельности классным руководителем: -в установленные сроки (до 10.09. и до 20.01.) и в соответствии с предъявляемыми требованиями; -нарушение сроков представления; - наличие замечаний	2 балла минус 2 балла минус 1 балл
	5.5 Планирование учебной деятельности: -в установленные сроки и в соответствии с предъявляемыми требованиями (начальная школа – до 20.08. и среднее и старшее звено до 07.09.2009); -нарушение сроков представления и наличие замечаний	2 балла минус 2 балла
	Итого:	До 10 баллов
	Всего:	До 160 баллов

Лист самооценивания показателей качества труда работников ГБОУ СОШ с.Пестровка

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Количество набранных баллов
1. Позитивные результаты образовательной деятельности учителя		
1.1 Отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл		
1.2 Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по школе – 1 балл		
1.3 Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА (русский язык, математика) – 3 балла; доля учащихся, имеющих оценки «5» и «4» по результатам ГИА выше 50% – 5 баллов		
1.4 Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) – 4 балла		
1.5 Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов – 8 баллов		
1.6 Наличие выпускников, выбравших предмет (кроме русского языка и математики) для сдачи ГИА – 1 балл; более 5 учащихся – 3 балла; более 10 учащихся 6 баллов		
1.7 Наличие выпускников, выбравших предмет (кроме русского языка и математики) для сдачи ЕГЭ – 1 балл; более 2 учащихся – 4 балла; более 4 учащихся - 6 баллов; более 10 учащихся – 10 баллов		
1.8 Результаты участия учителя в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне школы – 5 баллов; - на муниципальном уровне – 7 баллов; - на окружном уровне – 10 баллов		
1.9 Выступления на конференциях, форумах, семинарах: - на школьном уровне – 0,5 балла; - на муниципальном уровне – 1 балл; - на окружном уровне – 2 балла		
1.10 Отсутствие обоснованных обращений учащихся, их родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 1 балл; наличие обоснованных обращений учащихся, их родителей по поводу конфликтных ситуаций – минус 1 балл		
1.11 Обучение учащихся с отклонением в развитии и с особыми образовательными потребностями в СРЦ – 2 балла, на дому – 2 балла		
Итого:		
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по предмету		
2.1 Участие учащихся в олимпиадах по предмету (указать фамилию и результат наиболее высокого уровня). Отдельно за каждого призера (приложить ксерокопии подтверждающих документов): -участие учащихся в школьных предметных олимпиадах – 0,5 балла; -наличие призеров – 1 балл; -участие учащихся в районных олимпиадах – 3 балла; - наличие призеров (1, 2, 3 места) – 5 баллов; -наличие победителей и призеров окружных олимпиад – 8 баллов; -участие в областных олимпиадах – 10 баллов; -наличие победителей и призеров – 20 баллов		
2.2 Участие учащихся в конференциях по предмету (указать фамилию и результат наиболее высокого уровня). Отдельно за каждого призера (приложить ксерокопии подтверждающих документов): - участие учащихся в школьных конференциях – 0,5 балла; -участие учащихся в районных конференциях – 3 балла; -наличие призеров(1,2,3 места) –5 баллов; - наличие победителей и призеров окружных конференций – 8 баллов; -участие в областных конференциях – 9 баллов; -наличие победителей и призеров – 10 баллов		
2.3 Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (указать фамилию и результат наиболее высокого уровня, приложить ксерокопии подтверждающих документов, не суммировать): - участие учащихся в школьных соревнованиях – 0,5 балла; - наличие призеров – 1 балл; -участие учащихся в районных соревнованиях, конкурсах, фестивалях – 1,5 балла; - наличие призеров(1, 2-3 места) – 2 балла; -наличие победителей и призеров окружных соревнований, конкурсов, фестивалей – 2,5 балла; -участие в областных, всероссийских и международных соревнованиях, конкурсах, фестивалях – 5 баллов; - наличие победителей и призеров – 10 баллов		
2.4 Наличие публикаций работ учащихся и педагога в периодических изданиях, сборниках: - в школьной газете – 0,5 балла; на сайте школы – 4 балла; - на муниципальном уровне – 3 балла; - на окружном / областном уровне – 5 баллов		
Итого:		
3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя		
3.1.Сохранение охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам школы или на базе школы в течение учебного года (до 70%) – 1 балл; повышение охвата детей (более 70%) – 2 балла		
3.2.Сохранение охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы (до 20%) – 1 балл;		

повышение охвата детей (более 20%) – 2 балла		
3.3. Сохранение охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях МОУ ДДТ, ДЮСШ, РДК и т. д. - до 70% – 0,5 балла; – выше 70% – 1 балл.		
3.4. Охват детей, занимающихся в кружках на базе МОУ ДДТ, ДЮСШ, РДК и т. д. - до 70% – 0,5 балла; – выше 70% – 1 балл.		
3.5. Сохранение охвата обучающихся класса горячим питанием: -при уровне не менее 50% – 3 балла; -повышение уровня охвата (при уровне более 50%) – 6 баллов		
3.6 Отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссиях разного уровня – 1 балл; снижение количества учащихся, состоящих на учете – 0,5 балла		
3.7 Отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 3 балла; снижение количества пропусков учащимися – 2 балла		
3.8 Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл; наличие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – минус 1 балл		
3.9 Наличие мероприятий, проведенных с привлечением сотрудников различных служб (до 3-х) (указать службы) – 2 балла		
3.10 Участие классных руководителей в конкурсах: - на школьном уровне –1 балл; - районном уровне – 1,5 балла; - окружном уровне 2 балла		
3.11 Участие учащихся с отклонениями в развитии и находящихся на индивидуальном обучении в жизни класса и школы (указать мероприятия) – 1 балл		
Итого:		
4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		
4.1. Использование ИТ- технологий в учебном процессе: 4.1.1. в кабинетах №11, 12, 15, 16, 17, 18, конференц-зале (указать кол-во часов) более 3% учебного времени (более 10 часов) – 2 балла; более 5% учебного времени (более 16 часов) – 4 балла; более 8% учебного времени (более 26 часов) – 7 баллов; более 10% учебного времени (более 32 часов) – 10 баллов; 4.1.2. в кабинете №20 (указать кол-во часов) более 3% учебного времени (более 10 часов) – 4 балла; более 5% учебного времени (более 16 часов) – 6 балла; более 8% учебного времени (более 26 часов) – 9 баллов; более 10% учебного времени (более 32 часов) – 12 баллов. Отсутствие уроков, проведенных с использованием ИТ-технологий – минус 2 балла.		
4.2 Наличие уроков, проведенных с использованием внешних ресурсов: музеев, театров, районной библиотеки (более 5% учебного времени) (указать) – 2 балла; - отсутствие уроков, проведенных с использованием внешних ресурсов – минус 2 балла		
4.3. Освоение новых УМК, программ в соответствии с тематическим планированием – 2 балла		
4.4 Работа в системе АСУ РСО: - учитель-предметник – 10 баллов; классный руководитель – 5 баллов		
Итого:		
5. Ведение учетно-отчетной документации		
5.1 Оформление классного журнала: - в соответствии с предъявляемыми требованиями – 1 балл; - наличие нарушений в оформлении классного журнала – минус 1 балл		
5.2 Оформление личных дел учащихся: - в соответствии с предъявляемыми требованиями (характеристика, пакет документов) – 1 балл; -наличие замечаний по оформлению личных дел учащихся – минус 1 балл		
5.3 Учетно-отчетная документация по питанию: -вовремя сданная отчетность (до 4 числа каждого месяца) – 4 балла; -отчетность сдана не вовремя: 6 месяцев – минус 4 балла; 3 месяца – минус 2 балла; 1 месяц – минус 1 балл		
5.4 Организация и планирование воспитывающей деятельности классным руководителем: -в установленные сроки (до 10.09 и до 20.01) и в соответствии с предъявляемыми требованиями – 2 балла; -нарушение сроков представления – минус 2 балла; - наличие замечаний – минус 1 балл		
5.5 Планирование учебной деятельности: -в установленные сроки и в соответствии с предъявляемыми требованиями (начальная школа – до 20.08 и среднее и старшее звено до 07.09) – 2 балла; -нарушение сроков представления и наличие замечаний – минус 2 балла		
Итого:		
Всего:		

Руководитель МО ГБОУ СОШ с.Пестровка:

Комиссия:

Казачкова Л.А.
Уколова И.В.
Сазонова О.Н.
Голодова Л.В.
Плаксина О.М.
Крайнюкова М.С.
Грачева А.С.

«Согласовано»

Председатель Управляющего совета ГБОУ СОШ с.Пестровка

_____ Жижина О.А.

«Согласовано»

Председатель местного комитета

_____ А.С. Грачева

Ознакомлен (а) _____

Дата _____

**Критерии и показатели качества труда технического, вспомогательного и
административного персонала школы**

1. Качество работы секретаря, делопроизводителя	1.1 Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора школы	
	1.2 Исполнение служебных материалов, писем, запросов	
	1.3 Создание банка данных необходимого для работы и эффективное его использование	
	1.4 Ведение архивной документации	
	1.5 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации	
	1.6 Своевременный контроль за исполнением документов, отписанных работникам школы	
	1.7 Своевременная доставка и получение необходимой информации	
	1.8 Организация работы с кадрами, оформление и ведение трудовых книжек	
2. Качество работы библиотекаря	2.1 Формирование библиотечного фонда (пополнение фонда, оформление подписки, формирование заказа на учебники)	
	2.2 Справочно-библиографическая работа (оформление тематических стендов, подготовка информационных справок, информационных бюллетеней о новинках литературы)	
	2.3 Работа с читателями (индивидуальная и массовая)	
	2.4 Работа по сохранению библиотечного фонда	
	2.5 Выполнение разовых поручений	
3. Качество работы техперсонала	3.1 Качество ежедневной уборки помещений	
	3.2 Участие в генеральных уборках школы	
	3.3 Уборка школьной территории	
	3.4 Дежурство по школе	
	3.5 Подготовка помещений к экзаменам (разовое, по решению комиссии)	
	3.6 Подготовка приборов для	

	выполнения лабораторных и практических работ по предметам (химия, физика), качество мытья и сохранность приборов	
4. Качество работы сотрудников столовой	4.1 Качественное и разнообразное приготовление еды, соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	
	4.2 Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	
	4.3 Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	
	4.4 Качество выполнения санитарно-гигиенических требований при приготовлении пищи, при мытье столовой и кухонного инвентаря	
	4.5 Сохранность столовой посуды и кухонного инвентаря	
5.Качество работы сотрудников бухгалтерии	5.1 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации	
	5.2 своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	
	5.3 Качественная и своевременная подготовка отчетов в электронном виде	
	5.4 Учет и контроль поступления и расходования бюджетных средств	
6. Качество работы рабочего по обслуживанию здания и помещений	6.1 Участие в благоустройстве территории и ремонте здания	
	6.2 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации	
	6.3 Содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН	
	6.4 Оперативное выполнение поручений по хозяйственным вопросам заместителя директора по АХЧ	
7. Качество работы сторожей	7.1 Отсутствие и предупреждение во время дежурства случаев проникновения в здание школы	
	7.2 Содержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке закрепленной территории	
	7.3 Обеспечение наличия комплекта ключей, исправности входных дверей, запасных выходов, окон, исправности телефонов, исправности освещения, при необходимости включение, выключение света	
	7.4 Отсутствие жалоб, замечаний со	

	стороны родителей, общественности, сотрудников, администрации	
8. Качество работы водителей	8.1 Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	
	8.2 Обеспечение безопасного подвоза учащихся, отсутствие ДТП	
	8.3 Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, учащихся, администрации	
	8.4 Соблюдение оперативности в работе	
9. Качество работы директора школы и заместителя директора по учебной работе	9.1 Сохранение контингента учащихся (отсутствие или уменьшение % отсева)	
	9.2 Отсутствие или уменьшение неуспевающих	
	9.3 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	
	9.4 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников	
	9.5 Организация профильного обучения на старшей ступени обучения	
	9.6 Увеличение количества детей, участвующих в научно-исследовательских конференциях, предметных конкурсах	
	9.7 Наличие (% , количество) призеров олимпиад конкурсов, конференций	
	9.8 Положительная динамика основных показателей качества обученности	
	9.9 % обучающихся перешедших в 10 класс	
	9.10 Наличие регулярных публикаций на сайте школы	
10. Качество работы директора школы и заместителя директора по воспитательной работе	10.1 Сохранение контингента учащихся (отсутствие или уменьшение % отсева)	
	10.2 Отсутствие учащихся состоящих на учете в КДН, ИДН	
	10.3 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	
	10.4 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников	
	10.5 Увеличение охвата детей программами дополнительного образования	
	10.6 % обучающихся перешедших в 10 класс	

	10.7 Увеличение числа педагогов, использующих здоровьесберегающие технологии и программы	
	0.8 Участие школы в социально значимых конкурсах и проектах «Самый классный классный», «Ярмарка профессий», «Гражданин» и др.	
	10.9 Наличие регулярных публикаций на сайте школы	
	10.10 Публикации педагогов, имеющих классное руководство, с целью обобщения опыта работы	
11. Качество работы директора школы и заместителя директора по информационным технологиям	11.1 Высокое качество и системность материалов школьного сайта	
	11.2 Наличие публикаций в СМИ с целью формирования имиджа школы	
	11.3 Увеличение доли педагогов, использующих ИКТ	
	11.4 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников	
	11.5 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	
	11.6 Наличие публикаций педагогов с целью обобщения опыта работы по использованию ИКТ	
	11.7 Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	
	11.8 Увеличение числа учащихся, участвующих в научно-исследовательских конференциях, предметных конкурсах	
	11.9 Повышение доли педагогов, прошедших курсы обучения по использованию ИКТ	
12. Качество работы директора школы и заместителя по методической работе	12.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	
	12.2 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников	
	12.3 Повышение доли педагогов, прошедших курсы обучения в объеме 72 и более часов	
	12.4 Результативное участие педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	
	12.5 Уровень организации аттестации педагогических работников школы,	

	повышение доли учителей, имеющих квалификационную категорию	
	12.6 Наличие публикаций педагогов с целью обобщения опыта работы	
	12.7 Наличие регулярных публикаций на сайте школы	
13. Заместитель директора по АХЧ	13.1 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	
	13.2 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников	
	13.3 Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	
	13.4 Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ	
	13.5 Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы	
	13.6 Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	
14. Качество работы педагога-организатора	14.1 Высокий уровень организации проведения общешкольных мероприятий	
	14.2 Охват учащихся школы массовыми мероприятиями	
	14.3 Качественная организация работы органов ученического самоуправления	
	14.4 Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	
	14.5 Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, учащихся, сотрудников	

**Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и
качество работы, эффективность труда работников Детского сада**

1. ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Оценка руководителя
1 раздел 25%			
1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (в среднем по группе):		
	<i>3 балла – более 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>		
	<i>2 балла – от 60% до 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>		
	<i>1 балл – от 50% до 60% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>		
2	Качество и результативность ведения документации		
	<i>3 балла – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i>		
	<i>2 балла – документация соответствует предъявленным требованиям</i>		
	<i>1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию</i>		
3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
4	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
6	Наличие публикаций в периодических изданиях,		

	сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
7	Проведение открытых мероприятий		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
	ИТОГО		
2- раздел - 15%			
1	Сложность контингента воспитанников <i>3 балла – свыше 3-х</i> <i>2 балла – от 1 до 3</i> <i>1 балл – 1 ребенок</i>		
2	Охват детей кружковой деятельностью за ведение кружка-5 баллов		
3	Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетным направлениям деятельности ДОУ <i>за каждое направление -3 балла</i>		
	ИТОГО		
3 раздел 30%			
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		
	<i>3 балла – 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям</i>		
	<i>2 балла – 2 случая заболевания по д/с; 3 случая – по яслям</i>		
	<i>1 балл – 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям</i>		
2	Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп):		
	<i>3 балла - адаптация в легкой форме, с единичными случаями средней формы</i>		
	<i>2 балла - адаптация в легкой и средней форме в равной степени</i>		
	<i>1 балл - адаптация средней формы</i>		
3	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОУ)		
	<i>3 балла – посещаемость составляет свыше 81%</i>		
	<i>2 балла – посещаемость составляет от 71% до 80%</i>		
	<i>1 балл – посещаемость составляет от 65% до 70%</i>		
4	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>3 балла – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных		

	обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) 3 балла – отсутствие		
6	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий <i>3 балла – отсутствие</i>		
ИТОГО			
ВСЕГО			

2. ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Оценка руководителя
1 раздел 25%			
1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (в среднем по группе):		
	<i>3 балла – более 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>		
	<i>2 балла – от 60% до 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>		
	<i>1 балл – от 50% до 60% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>		
2	Качество и результативность ведения документации		
	<i>3 балла – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i>		
	<i>2 балла – документация соответствует предъявленным требованиям</i>		
	<i>1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию</i>		
3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
4	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		

	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
7	Проведение открытых мероприятий		
	<i>3 балла – на федеральном и международном уровне</i>		
	<i>2 балла – на областном уровне</i>		
	<i>1 балл – на муниципальном и окружном уровне</i>		
	ИТОГО		
2- раздел - 15%			
1	Сложность контингента воспитанников		
	<i>3 балла – свыше 3-х</i>		
	<i>2 балла – от 1 до 3</i>		
	<i>1 балл – 1 ребенок</i>		
	ИТОГО		
3 раздел 30%			
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	<i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
4	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций		
	<i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
5	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)		
	<i>1 балл – отсутствие</i>		
6	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		
	<i>1 балл – отсутствие</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

3. ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

2- раздел - 15%			
1	Сложность контингента воспитанников		
	<i>3 балла – свыше 3-х</i>		
	<i>2 балла – от 1 до 3</i>		
	<i>1 балл – 1 ребенок</i>		
	ИТОГО		
3 раздел 30%			
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		

	3 балла – 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям		
	2 балла – 2 случая заболевания по д/с; 3 случая – по яслям		
	1 балл – 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям		
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
3	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДООУ) <i>3 балла – посещаемость составляет свыше 81%</i> <i>2 балла – посещаемость составляет от 71% до 80%</i> <i>1 балл – посещаемость составляет от 65% до 70%</i>		
4	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>		
5	Качественная и результативная работа по созданию комфортных условий для воспитанников <i>1 балл</i>		
6	Рациональное использование хозяйственно-бытовых средств <i>1 балл</i>		
7	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса <i>1 балл – качественная и результативная работа по оказанию помощи воспитателям</i>		
ИТОГО			
ВСЕГО			

4. ЗАВЕДУЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний</i>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: <i>3 балла – отсутствие замечаний по итогам ревизий</i>		
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность		

	(по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		
	<i>3 балла – уменьшение более 30%</i>		
	<i>2 балла – уменьшение от 20% до 29%</i>		
	<i>1 балл – уменьшение от 10% до 19%</i>		
4	Качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории МДОУ, направленных на сохранение здоровья воспитанников <i>3 балла – качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДОУ</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

5. СТАРШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

3 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОУ) <i>3 балла – посещаемость составляет свыше 81%</i> <i>2 балла – посещаемость составляет от 71% до 80%</i> <i>1 балл – посещаемость составляет от 65% до 70%</i>		
2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <i>7 баллов – 3 случая заболевания по д/с; 4 случаев – по яслям</i> <i>5 баллов – 4 случаев заболевания по д/с; 5 случаев – по яслям</i> <i>3 балла – 5 случаев заболевания по д/с; 6 случаев – по яслям</i>		
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий <i>3 балла – отсутствие замечаний и жалоб</i>		
4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания <i>5 баллов – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</i> <i>3 балла – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)</i>		
5	Качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории МДОУ, способствующих сохранению здоровья воспитанников <i>5 баллов – качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДОУ</i>		

	<i>3 балла – обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории ДОУ с единичными нарушениями (1-2)</i>		
6	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>3 балла – отсутствие</i>		
7	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) <i>3 балла – отсутствие</i>		
8	Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни <i>3 балла - наличие</i>		
9	Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий <i>5 баллов – качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических мероприятий</i>		
	<i>3 балла – обеспечение санитарно-эпидемиологических мероприятий с единичными нарушениями (1-2)</i>		
10	Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля - <i>3 балла</i>		
11	Обеспечение качественных и результативных мероприятий по адаптации детей к условиям д/с (для ясельных групп) <i>7 баллов - адаптация легкой формы</i>		
	<i>5 баллов - адаптация в легкой форме, с единичными случаями средней формы</i>		
	<i>3 балла - адаптация в легкой и средней форме в равной степени</i>		
	<i>1 балл - адаптация средней формы.</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

6. БУХГАЛТЕР

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода <i>3 балла – отсутствие кредиторских задолженностей и остатков на счетах</i>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		

	<i>3 балла - отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности</i>		
3	Качественная и результативная работа на компьютере в течение рабочего времени: <i>3 балла – результативная работа на компьютере</i>		
4	Своевременная и качественная сдача отчётной документации <i>5 баллов</i>		
5	Рациональное и экономное использование материальных и финансовых средств <i>5 баллов</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

7. РАБОЧИЙ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ ОДЕЖДЫ, КАСТЕЛЯНША

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

8. ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОТНИК, КЛАДОВЩИК, ГРУЗЧИК

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания <i>2 балла (1 балл)– качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания</i>		
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания <i>2 балла – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания</i>		
	<i>1 балл – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2)</i>		

3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей) <i>1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

9.УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ДВОРНИК

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>3 балла – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

10.РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ, СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК, СТОРОЖ

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>		
	ИТОГО		
	ВСЕГО		

11. СЕКРЕТАРЬ

4 раздел

№ п/п	Критерии оценки	Самоанализ	Анализ
1	Качество и результативность ведения документации <i>5 баллов – документация соответствует всем предъявленным требованиям</i>		

	<i>3 балла – документация ведётся своевременно, но отмечается единичные рекомендации к оформлению и содержанию</i>		
	<i>1 балл – документация ведётся, но отмечается рекомендации к оформлению и содержанию её</i>		
2	Качественная и результативная работа на компьютере в течение рабочего времени: <i>3 балла – результативная работа на компьютере</i>		
	Итого		
	ВСЕГО		

Критерии оценки эффективности (качества) работы методиста

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов		
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): 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 сохранения стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: 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 ДОУ: за каждые 25% - 0,5 балла	2		
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3		
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3		
	ИТОГО			

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			
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл			
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			
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла			
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл			
ИТОГО				

3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования

3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)			
-----	--	--	--	--

4. Эффективность управленческой деятельности

4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла			
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла			
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл			
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития -3 балла			

4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл			
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла			
4.7	Деятельность учреждений 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 балла			
4.8	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла			
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл			
ИТОГО				

5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл			
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла			
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднее по муниципальному образованию – 2 балла			
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл			
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл			
ИТОГО				

6. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

6.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл			
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в			

	объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла			
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл			
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призёров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла			
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл			
	ИТОГО			

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
тренеров-преподавателей ДЮСШ**

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Количество набранных баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности тренеров - преподавателей		
Результаты участия воспитанников в соревнованиях: - наличие победителей и призеров соревнований ДЮСШ и районного масштаба – 1 балл; - наличие победителей и призеров окружного масштаба – 2 балла; - участие в соревнованиях областного масштаба – 3 балла; - наличие победителей и призеров соревнований областного масштаба – 4 балла.		
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов) Обеспечивает уровень подготовленности воспитанников по ОФП и СФП: - средний балл группы от 3 до 4 баллов – 1 балл; - средний балл группы от 4 до 5 баллов – 2 балла; - средний балл группы – 5 баллов – 3 балла.		
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности воспитанников. Выполнение воспитанниками требований для присвоения спортивных разрядов. - 2-3 юношеские разряды – 1 балл; - 1 юношеский разряд – 2 балла; - 2,3 разряды – 3 балл; - 1 разряд – 4 балла.		
Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки: - СОГ до 50 %; НП до 70% - 1 балл; - СОГ свыше 50%; НП свыше 70% - 2 балла; - УТ-1г.; УТ-2г. до 90% - 3 балла.		

<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень – 0,5; - районный уровень – 1 балл; - территориальный уровень – 2 балла; - региональный уровень – 3 балла; 		
<p>Проведение открытых уроков, мастер - классов, презентаций; выступлений на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей):</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень – 1 балл - районный уровень – 2 балла; - территориальный уровень – 3 балла; - отсутствие – 0 баллов. 		
<p>Привлечение количества (отсутствия) учащихся стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение - 1 балл; - снижение - 0,5 балла; - отсутствие - 0 баллов. 		
<p>Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие – 0 баллов; - имеется – 2 балла. 		
<p>Работа с одаренными воспитанниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие – 0 баллов; - имеется – 1 балла. 		
<p>Результаты участия работника и обучающегося в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие 2 балла; - неучастие – 0 баллов. 		
<p>Выслуга лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10 лет - 1 баллов; - от 10 до 20 лет - 2 балла; - от 20 лет и более - 3 балла. 		
<p>Своевременное представление и качественное оформление документации и информации – 2 балла</p>		

Не своевременное представление и качественное оформление документации и информации – 1 балл		
Наличие категории: - соответствие – 1 балл; - первая – 2 балла; - высшая – 3 балла.		
Наличие публикационных работ тренера – преподавателя в периодических изданиях, сборниках: - в школьной газете – 1 балл; - на муниципальном уровне – 3 баллов; - на сайте школы – 4 балла; - на окружном/областном уровне – 5 баллов		
Отсутствие травматизма обучающихся - 1 балл		
Наличие травматизма обучающихся – минус 1 балл		
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, тренеров-преподавателей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл;		
Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей, тренеров-преподавателей по поводу конфликтных ситуаций – минус 1 балл;		
	ВСЕГО:	

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста ДЮСШ

Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Количество набранных баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности методиста		
Наличие в учреждении плана работы на год, перспективного плана развития учреждения, публичного отчета (участие в составлении) – 1 - 2 балла		
Участие в организации спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, викторин: - в учреждении – 1 балл; - районный – 2 балла; - зональный – 3 балла;		

- областной – 4 балла.		
Участие в подготовке и проведении аттестации, повышение квалификации педагогических работников (портфолио). – 1 – 4 балла.		
Оказание помощи тренерам-преподавателям в комплектовании учебных групп в определении содержания, форм, методов и средств обучения – 1 – 3 балла.		
Наличие анализа и обобщение результатов работы за прошедший учебный год – 0,5 – 2 балла.		
Работа с одаренными детьми: - отсутствие – 0 баллов; - имеется – 1 балл.		
Своевременное предоставление и качественное оформление документации и информации – 1 – 2 балла.		
Подготовка документации по проведению тренерских, методических, педагогических советов в учреждении – 1 – 2 баллов.		
Наличие позитивных материалов с СМИ о деятельности учреждения: - в школьной газете – 1 балл; - в муниципальном уровне – 3 балл; - на сайте школы – 4 балла; - окружной/региональный уровень – 5 балла.		
Осуществление контроля за учебной нагрузкой и составление расписания учебно-тренировочных занятий и других видов учебно-воспитательной и спортивной деятельности – 1- 4 баллов.		
Наличие категории в данной должности: - вторая – 1 балл; - первая – 2 балла; - высшая – 3 балла		
Стаж работы и награда в учреждении: - от 1 до 10 – 1 балл; - от 10 до 20 – 2 балла; - от 20 и более – 3 балла		
	ВСЕГО:	

Лист оценивания эффективности (качества) работы завхоза структурного подразделения ДЮСШ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
4	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	-наличие действующей АПС	1		
3	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
4	-наличие «тревожной кнопки»	1		
5	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
6	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	Наличие приборов учёта теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1		
5	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
6	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
7	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
8	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
9	Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1		

10	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
11	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1		
12	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
13	Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния	1		
14	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
15	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
16	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы бухгалтера структурного подразделения ДЮСШ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
2	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
3	Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	1		
4	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
5	Замечания со стороны проверяющих:			
6	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
7	-отсутствие замечаний	1		
8	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
9	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	1		
10	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
11	-бухгалтерской	1		
12	-налоговой	1		
13	-статистической	1		
14	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1		

15	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
16	Количество работников в образовательном учреждении:			
17	-до 100 человек	1		
18	-от 100 до 200 человек	2		
19	более 200 человек	3		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы секретаря структурного подразделения

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
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		
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1		
4	Ведение учёта больничных листков сотрудников	1		
5	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	1		
7	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	1		
8	Своевременное списание и уничтожение документов	1		
	Высокая эффективность работы			
1	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
2	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
4	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
6	Участие в реализации программы развития школы	1		
7	Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	1		
8	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комп. обслуж. зданий структурного подразделения ДЮСШ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной. Водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1		
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
6	Сохранность материалов, инструментов	1		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений структурного подразделения ДЮСШ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа - дворника структурного подразделения ДЮСШ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
5	Качественная уборка территории учреждения	1		
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
7	Сохранность инвентаря	1		
8	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
	Итого баллов:			

Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя структурного подразделения ДЮСШ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Правильное и своевременное оформление путевых листов	1		
2	Содержание автобуса в технически исправном состоянии	2		
3	Своевременное прохождение ТО, технического осмотра автотранспорта	1		
4	Прохождение предрейсового и после рейсового мед. осмотра	1		
5	Повышения квалификации ежегодные курсы подготовки водительского состава	1		
6	Отсутствие замечаний по ПДД сотрудниками ГИБДД	2		
7	Отсутствие ДТП и протоколов сотрудников ГИБДД	2		
	Итого баллов:			

Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям структурных подразделений

Настоящее положение определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного и дополнительного образования. (Далее – руководители СП).

В соответствии с пунктом 1.8 Положения об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждённого постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009г. № 63-р «методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г. № 9-од «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 « Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»:

1. К выплатам стимулирующего характера руководителям СП относятся:
надбавки за эффективность (качество) работы;
премии за интенсивность и напряженность работы;
иные поощрительные выплаты.
2. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей СП при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:
30-45 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда Структурного подразделения;
45 баллов и более – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения.
3. Эффективность (качество) работы руководителей СП для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.
4. Премии за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее – премии) устанавливаются руководителям СП по результатам их работы в целях

усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

5. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим руководителям СП:

имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы, реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности Структурного подразделения.

6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на соответствующее структурное подразделение.

7. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю СП выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

8. Стимулирующие выплаты руководителю СП осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

**Критерии оценки эффективности (качества)
работы руководителей структурных подразделений
ГБОУ СОШ с. Пестровка**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДООУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.2	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДООУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
1.3	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2
1.4	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	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 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	1

	педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	
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 учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.4	Деятельность учреждения 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 балла	2
3.5	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Наличие у образовательного учреждения 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 учреждения 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	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2
5.2	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне	2

	«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	
5.3	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
5.4	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0