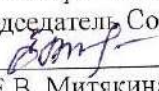


государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа пос. Кинельский
муниципального района Кинельский Самарской области

Принято
на заседании Управляющего Совета
Протокол заседания № 1
от 10 января 2019 года
Председатель Совета

/Е.В. Митякина./

Принято
на Педагогическом совете
Протокол заседания № 3
от 11 января 2019 года

Утверждаю:
Директор
ГБОУ СОШ пос. Кинельский
И.С. Зиятдинова/
Приказ № 46-ПД от
11 января 2019 года



**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГБОУ СОШ ПОС. КИНЕЛЬСКИЙ**

(с изменениями и дополнениями)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников ГБОУ СОШ пос. Кинельский муниципального района Кинельский (далее Учреждение) вводится с целью материальной заинтересованности трудового коллектива, повышения качества работ, роста профессионального мастерства, результативности эффективности труда работников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.
- 1.2. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников учреждения (Приложения к настоящему положению).
- 1.4. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников разрабатываются администрацией учреждения с участием представительного органа трудового коллектива и представляются для согласования в Управляющий совет.
- 1.5. Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников учреждения.
- 1.6. Администрация учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками учреждения.
- 1.7. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников учреждения.
- 1.8. Настоящее Положение разработано на основании:
 - Закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Трудовым Кодексом Российской Федерации
 - Перечня нормативных документов по оплате труда:
- 1.9. Стимулирующие выплаты сохраняются работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, в размере, установленном до ухода в отпуск на срок до очередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.
 - **Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431** «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (в действующей редакции);
 - **Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60** «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции);
 - **Постановление 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» (в действующей редакции);
 - **Распоряжение МОиН СО от 05.07.2017г. №486-р** «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од** «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»(в действующей редакции);

- **Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р** «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки(Правила установления стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки) (в действующей редакции).

- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од** «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (в действующей редакции);

- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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»(в действующей редакции) ;

- Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденном **Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353;**

-**Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г.**

№ 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

-**Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2015г.**

№ 141-Од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

-**Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016 г. № 773 «О внесении изменений в постановление 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 организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- **«Методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы, утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р»;**

- **Методическими рекомендациями 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, утвержденных распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009№295-;**

- Уставом Учреждения;

- Коллективным договором государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школа пос. Кинельский муниципального района Кинельский Самарской области.

1.9. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

II. Формирование и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СОШ составляет 18,24% от фонда оплаты труда работников СОШ и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы.

2.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда между различными категориями работников СОШ распределяется следующим образом:

- 1) на выплаты педагогическим работникам направляется 87% от стимулирующей части фонда;
- 2) на выплаты работникам АХП направляется 10% от стимулирующей части фонда;
- 3) на выплаты директору школы направляется до 3% от стимулирующей части фонда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении детский сад «Березка» составляет 28,3% от фонда оплаты труда в части реализации образовательных программ и 23,2% от фонда оплаты труда в части организации присмотра и ухода за детьми и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников учреждения, в том числе директору школы.

2.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

1) до 3% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности директора школы;

2) 97% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности работников детского сада, из которых:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на 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 направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в структурном подразделении дополнительного образования детей Центр детского творчества составляет 42 – 47% от фонда оплаты труда и распределяется следующим образом:

1) до 3% от стимулирующей части фонда направляется на стимулирование деятельности директора школы;

2) до 97% на стимулирование деятельности работников СП ДОД ЦДТ, которые направлены на выплаты:

- педагогические работники – не менее 80%;
- работники АХП – не более 20%.

К выплатам стимулирующего характера руководителю структурного подразделения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы, которые устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

30-39,5 баллов до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты работников СП ДОД ЦДТ;

40 баллов и выше до 5% от стимулирующей части фонда оплаты работников СП ДОД ЦДТ.

- надбавки за интенсивность и напряженность работы (до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП ДОД ЦДТ и назначаются приказом директора сроком на 1 год).

2.4. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливаются учредителем на основании приказа, распоряжения Кинельского управления МО и НСО в пределах 3% стимулирующего фонда в соответствии с Листом оценивания эффективности работы руководителя, согласованного с Управляющим советом школы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

3. Условия и процедура установления стимулирующих выплат

- 3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат является:
- Стаж работы в должности не менее шести месяцев;
 - Отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
 - Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.
- 3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 3.3. Стимулирующие надбавки и доплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 3.4. Премии стимулирующего характера являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения.
- 3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения **один раз в год**:
- педагогический персонал на период с 01.09 по 31.08 (по итогам работы в период с 01.09 по 31.08) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
 - АХП на период с 01.01 по 31.12 (по итогам работы в период с 01.01 по 31.12) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.
- 3.5. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет Учреждения.
- 3.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.
- 3.7. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников учреждения администрация учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников (кроме руководителей структурных подразделений учреждения).
- 3.8. Критерии эффективности труда старшего воспитателя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, выделяются из Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (Приложение №2 к настоящему Положению).
- 3.9. Критерии эффективности труда руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей, выделяются из Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных учреждений дополнительного образования детей (Приложение № 3 к настоящему Положению).
- 3.10. Форма листа оценивания эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного и дополнительного образования, разрабатывается на основе выделенных критериев и утверждается директором учреждения.
- 3.11. Листы оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период руководителей структурных подразделений согласовываются с Управляющим советом и утверждаются директором учреждения.
- 3.12. Педагогические работники до 10 числа (сентября) предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.
Портфолио включает в себя:
- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период,
 - 2) копии подтверждающих документов.
- 3.13. Для решения вопросов, связанных с распределением стимулирующего фонда оплаты труда, с целью обеспечения коллегиальности, открытости, гласности его распределения создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, творческих групп, опытных педагогов, представителей профсоюзного комитета учреждения.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования и программы дополнительного образования, формируются свои экспертные комиссии. Персональный состав экспертных комиссий утверждается приказом директора учреждения.

3.14. Права и обязанности экспертных комиссий:

3.14.1. Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

3.14.2. Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедagogическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) представить подготовленную аналитическую информацию директору учреждения не позднее 15 числа (сентября);
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.15. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.16. Директор учреждения направляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников на согласование в Управляющий совет не позднее пяти дней с даты заседания экспертной комиссии.

3.17. Управляющий совет учреждения рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее трёх дней с даты её поступления от директора учреждения.

3.18. Стимулирующие выплаты работникам учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора учреждения. Приказ об установлении стимулирующих выплат на год издаётся не позднее 20 числа (сентября) текущего учебного года. Приказ на выплаты, носящие разовый или периодический характер, издаётся в течение трёх дней после поступления аналитической информации о показателях деятельности работника, дающих право на стимулирующие выплаты.

3.19. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты исчисляются в суммовом выражении и выплачиваются одновременно с заработной платой работника за истекший месяц.

3.20. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла для каждого структурного подразделения и школы устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда. Величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками, в результате определяется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу. Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом, получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.21. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников два раза в год (на 01 января и 01 сентября текущего года).

3.22.Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат, действующих в течение установленного периода, являются:

- получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- привлечение работника к дисциплинарному взысканию;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

3.23.Уменьшение размера стимулирующих выплат или отмены или стимулирующих выплат по указанным основаниям происходит на основании приказа директора Учреждения. Выплаты снимаются с момента уведомления работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

В приказе директора Учреждения приводится ссылка на соответствующий пункт настоящего положения с его текстовым изложением и дата, с которой следует применять соответствующую норму настоящего положения.

До момента совершения сотрудником действий, являющихся основанием для уменьшения размера выплат стимулирующих надбавок или лишения стимулирующей надбавки, последние выплачиваются в полном объеме.

3.24. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4. Виды стимулирующие выплат.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», в следующих размерах: при выслуге лет от 3 до 10 лет -2% от должностного оклада; при выслуге лет свыше 10 лет -4 % от должностного оклада);
- надбавка за эффективность (качество) работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за интенсивность и напряженность;

4.2.Условия для назначения стимулирующих выплат, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет и надбавки за интенсивность и напряженность работы:

стаж работы в Учреждении в должности не менее 6 месяцев;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

отсутствие случаев травматизма на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы рассматривается и утверждается Комиссией по определению стажа для установления ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам ГБОУ СОШ пос. Кинельский.

4.4. При отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения, либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

4.6. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

4.7. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

Основанием для премирования служит:

- подведение итогов работы учреждения, подготовка отчётов, ведение документации по охране труда, по гражданской обороне, по безопасности Учреждения, подготовка документации к различным конкурсам и т.п. до 15000 рублей;
- проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения до 10000 рублей.
- участие и результаты смотров, конкурсов, аттестации до 3000 рублей.
- участие в инновационном процессе Учреждения до 10000 рублей.
- эффективное внедрения ресурсосберегающих технологий до 10000 рублей.

4.8. Работники Учреждения могут премироваться за добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда), за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации – до 15000 рублей.

4.9. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.10. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.11. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год, за неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

4.12. Премии директору Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда из стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

5. Заключительные положения.

5.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя государственного бюджетного общеобразовательного учреждения (название школы)

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во б
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	2015/2016 уч.г. - % 2016/2017 уч.г. - %		1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования – 1 б	2015/2016 уч.г. - ____% 2016/2017 уч.г. - ____%		1
1.3	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 б; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 б	_ человек в 2016/2017 уч.г. 2016/2017 уч.г. - %		2
1.4	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 б; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 б	_____ человек в 2016/2017 уч.г. 2016/2017 уч.г. - ____%		2
1.5	Доля выпускников, сдававших единый государственный экзамен (далее – ЕГЭ) по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ ____ (чел)		1-1,5
1.6	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ <u>(чел.)</u>		1-1,5
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 б и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (для сельских шк.) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ ____		1-1,5
1.8	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (для сельских шк. – 1,5 б	2017 г. % в ОУ ____		1-1,5
1.9	Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее – ОГЭ) по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ чел.		1-1,5
1.10	Доля выпускников 9-х кл., сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних	2017 г. % в ОУ 11 человек		1-1,5

	значений по области (для сельских школ) – 1,5 б			
1.11	Доля выпускников 9-х кл., сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х кл., сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (сельские shk.) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ человек		1-1,5
1.12	Доля выпускников 9-х кл., сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х кл., сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (сельские школы) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ человек		1-1,5
1.13	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 б, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 б, отсутствие динамики – 0 б, увеличение доли – (–5) б	2017 г. % в ОУ _____		2
1.14	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 б, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 б, отсутствие динамики – 0 б, увеличение доли – (–3) б	2017 г. % в ОУ _____		2
1.15	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	2017 г. % в ОУ _____		1-1,5
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 б; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 б	2017 г. % в ОУ _____		1-1,5
1.17	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более чел. на уровне «образовательного округа» – 1,5 б; наличие на уровне области – 2 б; 3 и более человек на уровне области – 2,5 б; наличие на «зональном» уровне – 2,5 б; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 б; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 б	За 2017г. – «Образовательный округ» _ уч-ся Область __ уч-ся «Зональный» уровень _ , Всероссийский, международный уровни _____уч-ся		3
1.18	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области: 100% – 2 б для городских школ и 3 б для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 3 б для городских школ и 4 б для сельских школ; 100% на бюджетные места – 4 б для городских школ и 5 б для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 5 б для городских школ и 6 б для сельских shk.	2017 г. % в ОУ _____ % по спец.тех.профиля _____ % на бюджетные места _____ % на бюджет по спец.тех.профиля _____		5-6
1.19	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» наличие – 1 б	2017 г. Количество в ОУ _____		1

1.20	Доля выпускников 11-х кл., продолживших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90 % – 1 б; 90% и более – 2 б	2017 г. % в ОУ _____		1-2
Итого:				30-37
2.	Эффективность воспитательной работы			
2.1	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2015/2016 уч.г. - _____ учащихся 2016/2017 уч.г. - _____ _____ учащихся		2
2.2	Наличие в ОУ детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	<u>Да</u> / нет (приложить ксерокопию локального акта)		1
2.3	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	<u>Да</u> / нет (приложить ксерокопию локального акта)		1
2.4	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 б	Да / <u>нет</u>		1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 б; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 б; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 б; наличие на уровне области – 1,5 б; 3 и более на уровне области – 2 б; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 б	За 2017г. «Образовательный округ» _ уч-ся Область ____ уч-ся Всероссийский, международный уровни ____уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	За 2017 г. Количество ____		0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла	<u>Школьная газета</u> <u>Да</u> / нет (приложить 2 последних выпуска)		1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 б; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 б	(указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		2
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	<u>Да/нет</u> (приложить ксерокопию подтверждающего документа)		1
Итого:				11
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 б; на областном уровне – 2 б; на российском или международном уровнях – 3 б	За 2017 г. - (указать уровень, тему и дату семинара)		3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 б; на	За 2017 уч. г. - (указать наименование, приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня))		3

	уровне области – 2 б; на российском и/или международном уровнях – 3 балла			
3.3	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2017 г. % в ОУ		2
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 б	<u>Да/нет</u>		2
Итого:				10
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1б, увеличение контингента – 2б, снижение контингента менее 3% – 0б, снижение контингента на 3% и выше – (-2) б	<u>10-11 классы</u> Сентябрь 2016 г. _____ уч-ся Май 2017 г. _____ уч-ся		2
4.2	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	<u>8 классы</u> Сентябрь 2016 г. _ уч-ся Май 2017 г. _ уч-ся <u>9 классы</u> Сентябрь 2016 г. ____ уч-ся Май 2017 г. ____ уч-ся		1
4.3	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% – 1 б; 100% – 2 балла	_____ %		2
4.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 б; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 б, реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 б; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл	(указать количество реализуемых курсов, приложить перечень)		1
4.5	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 б	2017 г. чел.		1
4.6	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 б, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 б, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 б	2017 г.		2
4.7	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 б	<u>Да/нет</u>		1
4.8	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" – 1 б	<u>Да/нет</u> (перечислить в каких мероприятиях участвовали)		1
Итого:				11
5.	Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	<u>Да / нет</u> (приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации программы)		1

5.2	Наличие у коллегиального органа управления ОУ(согласно уставу) прав в определении: содержания образования и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	Да / нет (приложить ксерокопию раздела Устава ОУ «Управление школой», заверенную директором)		1
5.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	За 2017 г. (указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии)		2
5.4	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	За 2017 г. (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ)		2
5.5	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 3 балла	Соотношение по ОУ		3
5.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	Да/нет		1
Итого:				10
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	Да / нет		1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	В 2017 г. __%		2
6.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	В 2017 г. _____% учащихся		1
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	За 2017 г. Да / нет		1
Итого:				5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	По состоянию на 31.12.2017 г. __%(приложить таблицу по форме 1)		1
7.2	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	В 2017 г. _____% (приложить таблицу по форме 2)		1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20% и выше – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ	За 2017г. % _____Всего учителей____ Учителей в возрасте до 30 лет____чел.____		2-3
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 б	За 2017 г. (указать Ф.И.О. педагога (педагогов), наименование и уровень конкурса, приложить ксерокопию диплома)		2
7.5	Средняя учебная нагрузка учителей в течение	2017 г. Количество учителей		0

	учебного года превышает 1,5 ставки – (-3) б			
7.6	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2017 г. Количество учителей _____ (приложить тарификацию)		2
7.7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	<u>Да/ нет</u>		1
7.8	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80-90 % - 1 б; выше 90 % - 2 б	2017 г. %		2
7.9	Наличие в общеобразовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушения установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: наличие – (-10) баллов	Да / нет (приложить ксерокопию подтверждающих документов)		0
Итого:				11-12
ВСЕГО:				88-96

Критерии и показатели качества труда учителя

за период						
Основания для назнач. стимулирующих выплат	Критерии	Измеритель	Баллы	баллы	Оценка учителя	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (<i>сравниваем итоги I и II, III и IV четвертей, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий</i>)	Справка завуча	Отсутствие	3		
			Снижение	2		
			Стабильно	1		
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по школе <i>по данному предмету</i> и/или имеет позитивную динамику (на основании внешних измерений <i>сравниваем итоги I и II, III и IV четвертей, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий</i>)	Средний балл по МО Справка	Выше	3		
			Стабильно	2		
			Снижение	0		
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне ООО по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по округу.	Данные ГИА	Отсутствие	3		
			Наличие неуспевающих	- 1		
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значение по округу	Данные ЕГЭ, мониторинга	Отсутствие	3		
			Наличие неуспевающих	- 1		
	5.Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах)	Данные, мониторинга, РКР, ВПР	Отсутствие	3		
			Позитивная динамика	2		
			Наличие неуспевающих	-1		
	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподает учитель	Данные ЕГЭ	80 и более баллов	10 за каждого уч.		
			Выше или равно среднему значению по округу	5		
	7. Выступления работника на конференциях, форумах, семинарах, открытые уроки и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Справка-подтверждение, протокол программа	Областной, российский	3+3		
			Районный, окружной	2+2		
			школьный	1+1		
	8. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	В зависимости от уровня	Районный, окружной	5		
			Областной	6		

			Российский	10		
	9. Позитивная динамика развития обучающихся в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Данные мониторинга	Наличие динамики	3		
			На прежнем уровне	1		
			Снижение динамики	0		
	10. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Справка	Отсутствие	1		
			Наличие	-1		
	11. Наличие публикаций работ педагога в периодических изданиях, сборниках (оценивается в зависимости от уровня, баллы не суммируются).	Публикации (приложить 1-2 публикации)	Районный, окружной	2		
			Областной	3		
			Российский	5		
	12. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков		менее 5%	2		
			более 5 %	-1		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	13. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (призеры и победители суммируются)	Результат	Районный, окружной	5		
			Областной	8		
			Российский	10		
	14. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (призеры и победители суммируются, коллективные работы оцениваются как за 1 участника)	Результат	Районный, окружной	3		
			Областной	5		
			Российский	10		
	15. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров , коллективные работы оцениваются как за 1 участника), организованных на бесплатной основе	Результат	Районный, окружной	3		
			1-2 грамоты на уровне округа	4		
			Областной	4		
			1-2 грамоты на уровне округа 3 и более	5		
	16. Наличие социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством педагога	Проект Факт реализации (+2)	Районный, окружной	3		
			Областной	0,5/4		
			Российский	0,5/5		
	19. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках. (в зависимости от уровня, баллы не суммируются).	Публикация	Школьный (сайт,газета)	1		
			Районный, окружной	3		
			Областной	4		
			Российский	5		
	20. Качественная организация внеурочной деятельности учащихся - организация поездок - 1 - организация классных тематических вечеров- 1 - организация школьных вечеров - 2 - организация работы кружка, спортивной секции - 3 - наличие учащихся, получивших значок ГТО – 2 за каждого ученика	Подтверждающие документы в виде приказов, справок по результатам проверки завуча, свидетельств		До 10		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного	21. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) в т.ч. и на базе школы , в течение учебного года	Список детей	Сохранение	1		
			Повышение до 100%	2		
			Снижение	-1		
	22. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса, занимающихся в спортивных объединениях по интересам (справка ДЮСШ, ЦДТ и т.д. в сравнении с прошлым годом)	Список детей	Наличие	1		
			Увеличение	2		
			Отсутствие	-1		
	23. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в	Список детей	Сохранение	1		
			Повышение	2		

руководит еля (воспитате ля, социально го педагога)	течение учебного года (при уровне не менее 80%) (список и справка подписанная поваром и директором)		Снижение	-1		
	24. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	Справка завуча	Отсутствие	2		
			Снижение	1		
			Наличие	-1		
	25. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Справка	Отсутствие	1		
			Наличие	-1		
	Внедрени е в образоват ельный процесс современн ых образоват ельных технологи й	26. Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	Количество уроков Справка завуча	Календарно тематич. планирование	1	
27. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени		Количество уроков	Календарно– тематич. планирование	1		
28. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.			Справка-подтверждение (копия из интернета)	1		
29. Наличие персонального сайта учителя, обновление сайта не реже 1 раза в месяц		Страничка сайта		2		
Эффектив ная организац ия охраны жизни и здоровья	30.Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Справка завуча	Стабильно	1		
			Снижение	2		
			Увеличение	-1		
	31. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения.	Справка	Отсутствие	1		
			Наличие	-1		
	32. Отсутствие травматизма на уроках и внеурочной деятельности. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справка завуча	Отсутствие	1		
Наличие			-1			
Дополнит ельные результат ы	33. Результаты конкурсов фестивалей, рекомендованных министерством образования и науки Самарской области, РФ (на платной основе) при наличии положения Минобра.	Результат	Районный, окружной	2 3		
			1-2 грамоты			
			3 и более			
			Областной	4 5		
			1-2 грамоты			
3 и более	5 6					
ИТОГО:						

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера сторожа ГБОУ СОШ пос. Кинельский.

№ п/п	Критерий	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей	2		
2	Отсутствие кражи по вине сторожа	1		
3	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	1		
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1		
5	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	1		
ИТОГО:		6		

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера библиотекаря ГБОУ СОШ пос. Кинельский.

№	Критерий	Максимальный балл	Самооценка	Оценка
---	----------	-------------------	------------	--------

п/п			сотрудника	эксперта
1	Повышение читательского уровня учащихся.	2		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, учителей.	2		
3	Своевременное оформление библиотечных документов, отчетов.	2		
4	Своевременность списания устаревшей и ветхой литературы.	2		
	ИТОГО:	8		

Критерии оценивания контрактного управляющего

Критерии	Показатели	баллы
Качество выполнение Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 443 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и иных нормативно правовых актов	Профессиональная компетентность (знание законодательных, нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами);	2
	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов.	3
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	3
Итого		8

Приложение № 2

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя СП детский сад «Березка

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудник	Оценка эксперта
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Результаты выполнения мониторинга образовательного процесса (уровни овладения необходимыми навыками и умениями по образовательным областям) в среднем по детскому саду: -от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне; -70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне	4 6		
	Результаты мониторинга детского развития (уровни развития интегративных качеств) в среднем по детскому саду: -от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне; -70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне	4 6		
	Положительная динамика усвоения детьми ЗУН при организации инновационной деятельности в детском саду (использование парциальных программ, педагогических технологий, проектной деятельности) в среднем по детскому саду: - от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне; -70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне	6 8		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня): - Уровень учреждения и поселения -Окружной уровень -Областной уровень -Всероссийский или международный уровень	1 2 4 6		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, сети интернет по распространению педагогического опыта	5		
	Позитивная динамика в развитии детей при организации коррекционно-развивающей работы	5		

	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в ДОУ (в среднем по ДОУ): -100-110%; -110-120%; -120% и выше	8 9 10		
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий	5		
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	25-40% - 3 40 % и более - 5		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	6		
Эффективная организация использования МТ и финансовых ресурсов	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	5		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	5		
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5		
	Положительная динамика в соблюдении физиологических норм питания: -75%-80%; -выше 80%	5 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)	4		
	ИТОГО	88		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Результаты выполнения мониторинга образовательного процесса (уровни овладения необходимыми навыками и умениями по образовательным областям): -от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне; -70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне	2 4		
	Результаты мониторинга детского развития (уровни развития интегративных качеств) в среднем по детскому саду: -от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне; -70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне	2 4		
	Реализация образовательной программы с детьми раннего возраста (1,5-3 лет)	4		
	Положительная динамика усвоения детьми ЗУН при использовании инновационных технологий (парциальных программ, педагогических технологий, проектной деятельности): - от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне; -70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне	2 3		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня): - Уровень учреждения и поселения -Окружной уровень -Областной уровень	1 2 4		

	<i>-Всероссийский или международный уровень</i>	6		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, сети интернет по распространению педагогического опыта	3		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта работы (открытые мероприятия, мастер-классы, презентации и т.д): - <i>Уровень учреждения и поселения</i> - <i>Окружной уровень</i> - <i>Выше уровня округа</i>	1 2 3		
	Работа методических объединений, творческих групп: руководитель МО, творческой группы	3		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка): - <i>от 2-3 лет;</i> - <i>от 3 лет и старше</i>	3 2		
	Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	3		
	Положительная динамика в работе с детьми при превышении плановой наполняемости группы (за каждого ребенка): - <i>от 2-3 лет;</i> - <i>от 3 лет и старше</i>	1 0,5		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе): - <i>100-110%;</i> - <i>110-120%;</i> - <i>120% и выше</i>	6 7 8		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	3		
	ИТОГО	49		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Результаты выполнения мониторинга образовательного процесса (уровни овладения необходимыми навыками и умениями по образовательным областям): - <i>от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне;</i> - <i>70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне</i>	2 4		
	Результаты мониторинга детского развития (уровни развития интегративных качеств) в среднем по детскому саду: - <i>от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне;</i> - <i>70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне</i>	2 4		
	Положительная динамика усвоения детьми ЗУН при использовании инновационных технологий (парциальных программ, педагогических технологий, проектной деятельности): - <i>от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне;</i> - <i>70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне</i>	2 3		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня):			

	- Уровень учреждения, поселения	1		
	-Окружной уровень	2		
	-Областной уровень	4		
	-Всероссийский или международный уровень	6		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, сети интернет по распространению педагогического опыта	3		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта работы (открытые мероприятия, мастер-классы, презентации и т.д):			
	- Уровень учреждения и поселения	1		
	-Окружной уровень	2		
	-Выше уровня округа	3		
	Работа методических объединений, творческих групп: руководитель МО, творческой группы	3		
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка):			
	- от 2-3 лет;	2		
	- от 3 лет и старше	1		
	Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	3		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
	ИТОГО	36		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Результаты выполнения мониторинга образовательного процесса (уровни овладения необходимыми навыками и умениями по образовательным областям):			
	-от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне;	1		
	-70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне	2		
	Результаты мониторинга детского развития (уровни развития интегративных качеств) в среднем по детскому саду:			
	-от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на допустимом уровне;	1		
	-70% воспитанников и выше показывают результаты на допустимом уровне	2		
	Положительная динамика усвоения детьми ЗУН при использовании инновационных технологий (парциальных программ, педагогических технологий, проектной деятельности):			
	- от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне;	2		
	-70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне	3		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня):			
	-Муниципальный уровень	2		
	-Окружной уровень	4		
	-Областной уровень	6		
	-Всероссийский или международный уровень	8		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, сети интернет по распространению педагогического опыта	3		
	ИТОГО	18		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (калькулятора) медицинской сестры СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в ДОУ (в среднем по ДОУ): -100-110%; -110-120%; -120% и выше	8 9 10		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5		
Эффективная организация использования МТ финансовых ресурсов	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	4		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	4		
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5		
	Положительная динамика в соблюдении физиологических норм питания: -75%-80%; -выше 80%	5 7		
	ИТОГО	35		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощника воспитателя СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (за каждого ребенка): - от 2-3 лет; - от 3 лет и старше	0,7 0,5		
	Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастных группах	2		
	Положительная динамика в работе с детьми при превышении плановой наполняемости группы (за каждого ребенка): - от 2-3 лет; - от 3 лет и старше	1 0,5		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе): -100-110%; -110-120%; -120% и выше	4 5 6		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	4		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	3		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	2		
	ИТОГО	18,7		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) завхоза СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых	Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий	2		
	Своевременное и качественное устранение аварийных ситуаций в ДОУ	5		

ресурсов				
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	5		
	ИТОГО	12		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий	5		
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторских задолженностей, остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5		
	Подготовка информации для размещения на интернет-сайте	5		
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	5		
	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ)	3		
	ИТОГО	23		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Качество и эффективность труда	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства.	1		
	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий	1		
	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также разъездной характер работы и выполнение функций курьера.	1		
	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	2		
	ИТОГО	5		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	6		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	4		
	ИТОГО	10		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кухонного работника СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	3		

охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	3		
	ИТОГО	6		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	4		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	3		
	ИТОГО	7		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	4		
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам в ДОУ и на территории детского сада	4		
	ИТОГО	8		

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа СП детский сад «Березка»

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	3		
	Отсутствие замечаний по целостности охраняемого объекта	2		
	ИТОГО	5		

Приложение №3

Лист оценивания эффективности (качества) работы начальника СП ДОД ЦДТ

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 б; 1 разряд: наличие – 1 б, 5 и более уч-ся – 2 б; КМС: наличие – 2 б, 3 и более уч-ся – 3 б; МС: наличие – 3 б, 2 и более – 4 б; МСМК, ЗМС: наличие – 5 б	За 2012 г. Массовые разряды - ____ уч-ся 1 разряд - ____ уч-ся КМС - ____ уч-ся МС - ____ уч-ся МСМК, ЗМС - ____ уч-ся		5
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 б	Реализуется ____% авторских программ		2
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	____% авторских программ обеспечены УМК		2

1.4	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	_____ объединений (групп) Указать наименования (не более 3-х): 1. _____ 2. _____ 3. _____		2
1.5	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: 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 – 4 балла	За 2012 г. «Образовательный округ» _____ уч-ся Область _____ уч-ся Всероссийский, международный уровни _____ уч-ся (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		4
1.6	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	В начале 2011-2012 уч. г. - ____ учащихся В конце 2011-2012 уч. г. - ____ учащихся		2
1.7	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	Приложить таблицу по форме 3		2
1.8	Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	Приложить таблицу по форме 4		2
1.9	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	В 2012 г. _____ %		3
1.10	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	Да / нет Приложить ксерокопию локального акта		2
Итого:				26
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	За 2012 г. _____ (указать уровень, тему и дату семинара)		3
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	За 2012 г. Да / нет _____ (указать дату выхода публикации, приложить копию)		1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	За 2012 г. 1. _____ 2. _____ (указать наименование, приложить ксерокопию подтверждающих документов наиболее высокого уровня)		3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 2 балла	Да / нет _____ (указать адрес сайта)		2
Итого:				10
3.	Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет),	Да / нет (приложить информационно-		2

	согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	аналитическую справку о ходе реализации программы)		
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	Да / нет (наименование СМИ и дата опубликования или адрес публичного отчета в сети Интернет)		2
3.3	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	Да / нет (приложить ксерокопию раздела Устава ОУ «Управление образовательным учреждением», заверенную директором)		1
3.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 б	Да / нет (приложить ксерокопию раздела Устава ОУ «Управление образовательным учреждением», заверенную директором)		3
3.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	1. _____ 2. (указать наименование организаций, дату заключения договоров)		1
3.6	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	<u>За 2012 г.</u> 1. _____ (указать наименование издания, дату публикации (не более 2-х наиболее высокого уровня), приложить ксерокопии)		3
3.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 б, на региональном уровне и выше – 2 б	<u>За 2012 г.</u> (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ)		2
3.8	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	<u>За 2012 г.</u> (указать уровень и наименование группы, приложить подтверждающий документ - приказ (распоряжение) о включении в состав группы)		2
3.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	<u>За 2012 г.</u> Да / нет		1
3.10	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)	<u>За 2012 г.</u> (указать уровень, тему и сроки проведения мероприятий)		10
Итого:				27
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	<u>За 2012 г.</u> Да / нет		2
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	<u>За 2012 г.</u> Да / нет		1
4.3	Наличие и реализация в учреждении	Да / нет		1

	программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	(приложить информационно-аналитическую справку о реализации программы)		
Итого:				4
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	По состоянию на 31.12.2012г. _____% (приложить таблицу по форме 1)		2
5.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 б	<u>За 2012 г.</u> _____ % (приложить таблицу по форме 2)		2
5.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) б	<u>За 2012 г.</u> _____ человек		0
5.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 б, участие на областном уровне – 1,5 б, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 б	<u>За 2012 г.</u> 1. _____ 2. _____ (указать Ф.И.О. педагога (педагогов), наименование и уровень конкурса, приложить ксерокопию диплома)		2
5.5	Наличие библиотеки (медиатеки), в которую организован свободный доступ – 1 балл	Приложить расписание работы медиатеки на текущий учебный год		1
5.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	Приложить справку об использовании поставленного оборудования (за отчетный период) с указанием: даты поставки, места размещения оборудования, отв. за его использование, количества обучающихся, имеющих доступ к оборудованию		0
5.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	Информация централизованной бухгалтерии образовательного округа		0
5.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	Информация централизованной бухгалтерии образовательного округа		1
Итого:				8
ВСЕГО:				75

Критерии и показатели эффективности (качества) работы старшего методиста СП ДОД ЦДТ

	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Реализация авторских образовательных программ: 1 программа – 1 балл.	2		
		1.2. Реализация авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: 1 УМК – 1 балл.	2		
		1.3. Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив»: 1-2 объединения (группы), 3 и более объединений (групп)	1 2		
		1.4. Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: 1-2 на уровне образовательного округа; 3 и более на уровне образовательного округа; 1-2 на уровне области;	1 2 2		

		3 и более на уровне области; на всероссийском или международном уровне	3 4		
		1.5. Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: 80% до 90% , 90% и выше	1 2		
		1.6. Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: 15% до 25%, 25% до 35%, 35% и выше	1 2 3		
		1.7. Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт (проведения творческих недель, выступления на семинарах, мастер-классы, публикации и т.д.)	3		
		Итого:	23		
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.	2.1 Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через участие и проведение семинаров, конференций, мероприятий, как организованных самим образовательным учреждением, так и иными учреждениями: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа; на областном уровне; на российском или международном уровнях	3 4 5		
		2.2. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе (публикации в СМИ, сети интернет) районный уровень; областной уровень; всероссийский, международный уровень.	2 3 4		
		2.3. Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	1		
		Итого:	20		
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1 Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения	2		
		3.2 Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	2		
		3.3 Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями	1		
		3.4 Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне образовательного округа на уровне области на федеральном уровне	1 2 3		
		3.5 Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне образовательного округа на региональном уровне и выше	1 2		
		3.6 Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
		3.7 Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» на региональном уровне и выше	0,5 б за каждое мероприятие (но не более 2 б) 2 б за каждое мероприятие (но не более 8 б)		
		3.8 Осуществление координационно-методической работы, разъездной характер работы, охват детских объединений: 30-50%	3		

		51-70%	4		
		71-100%	5		
		Итого:	20		
4.	Эффективнос ть обеспечения условий, направленны х на здоровьесбер ежение и безопасность участников образователь ного процесса.	4.1 Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	2		
		4.2 Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1		
		4.3 Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства	1		
		Итого:	4		
5.	Эффективнос ть использован ия и развития ресурсного обеспечения	5.1 Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70%, 70% и выше	1 2		
		5.2 Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа; 20% и более	1 2		
		5.3 Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне образовательного округа, наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа, участие на областном уровне, наличие победителей на областном уровне и выше	0,5 1 1,5 2		
		5.4 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности	3		
		Итого:	9		
	ИТОГО:		76		
	Дополнительные показатели		до 10		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы методиста СП ДОД ЦДТ

	Показатели	Критерии	Максим альное количес тво баллов	Самоо ценка сотруд ника	Оценк а экспер та
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	1.1. Реализация авторских образовательных программ: 1 программа - 1 балл	2		
		1.2. Реализация авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: 1 УМК- 1 балл.	2		
		1.3. Призовые места обучающихся Центра в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 б; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 б; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	4		
		1.4. Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт (проведения творческих недель, выступления на семинарах, мастер-классы, публикации и т.д.)	3		
		1.5. Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	3		
		1.6. Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3		
		Итого:	23		
2.	Эффективность	2.1 Распространение педагогического опыта учреждения в	3		

	использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.	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 по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1		
		Итого:	4		
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1 Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 б	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		
		3.5 Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2		
		3.6 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		
		3.7 Качество осуществления координационно-методической работы	5		
		Итого:	24		
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.	4.1 Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл			
		Итого:	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 «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 б	2		
		5.3 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности	5		
		Итого:	9		
	ИТОГО:		61		
	Дополнительные показатели		1-10		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагога-психолога СП ДОД ЦДТ

№ п/п	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов	сотрудника	Оценка эксперта
1.	Эффективность психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	1.1. Разработка и проведение практических семинаров для педагогических работников, родителей	3		
		1.2. Востребованность услуг педагога-психолога участниками образовательного процесса: – доля учащихся, охваченных мероприятиями психолога до 50%;	2		

		– доля учащихся, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%; – доля педагогов, охваченных мероприятиями психолога до 50%; – доля педагогов, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%; – доля родителей, охваченных мероприятиями психолога до 50%; – доля родителей, охваченных мероприятиями психолога свыше 50%;	3 2 3 2 3			
		1.3. Количество обращений за консультациями к педагогу-психологу: – ниже уровня прошлого года; – на уровне прошлого года; – выше уровня прошлого года;	0,5 2 3			
		1.4. Взаимодействие педагога-психолога с администрацией школы, педагогами и методическим кабинетом: – педагог-психолог работает изолированно (только по запросу); – педагог –психолог периодически взаимодействует с работниками учреждения; – педагог-психолог взаимодействует с работниками учреждения.	0,5 1 2			
		1.5. Подбор и корректировка, разработка методик оценки результативности освоения дополнительных программ (для кого? перечень методик)	5			
		1.6. Психологическая подготовка и сопровождение участников конкурсов (аттестации) педагогических достижений: – районный уровень – областной уровень – всероссийский уровень	3 5 7			
		Итого:	29			
2.	Совершенствование профессиональной компетентности педагога-психолога и обмен педагогическим опытом	2.1 Проведение диагностических исследований для представления опыта учреждения	5			
2.2. Достижения педагога-психолога в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках по профилю: – районный уровень – областной уровень – всероссийский уровень		3 5 8				
2.3. Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах, методических совещаниях: – учрежденческий уровень – районный уровень – областной уровень		2 3 4				
2.4. Освоение программ повышения квалификации: – освоение программ в рамках семинаров, стажировок; – освоение программ курсов очно-заочно, дистанционное обучение		2 3				
2.5. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: – на уровне образовательного округа – на региональном уровне и выше		1 2				
2.6. Признание высокого профессионализма деятельности педагога-психолога администрацией учреждения		2				
Итого:		24				
3.		Соблюдение трудовой дисциплины и исполнение профессиональных обязанностей	3.1 Отсутствие предписаний , замечаний и обоснованных жалоб в части организации трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	2		
3.2 Отсутствие замечаний к качеству и срокам предоставления отчетности			2			
Итого:			4			
Итого:			57			
4.	Дополнительные показатели					
	ИТОГО:		65			

Критерии и показатели эффективности (качества) работы педагогов СП ДОД ЦДТ

Показатели	Критерии	Максимальный балл	Количество б соответствующее вашему результату.	
			самооценка	оценка эксп.
1.Позитивные результаты образовательной деятельности.	1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. <i>уровень занятое место</i>			
	Районных (окружных) 1 место (очное/заочное)	3 / 2 (за 1 грамоту)		
	2 место (очное/заочное)	2 / 1(за 1 грамоту)		
	3 место (очное/заочное)	1 / 1(за 1 грамоту)		
	Областных 1 место (очное/заочное)	6 / 3(за 1 грамоту)		
	2 место (очное/заочное)	5 / 2(за 1 грамоту)		
	3 место (очное/заочное)	4 / 1 (за 1 грамоту)		
	Всероссийских и международных (утверждённых Министерством образования и науки)			
	1 место (очное/заочное)	9 / 5 (за 1 грамоту)		
	2 место (очное/заочное)	8 / 4 (за 1 грамоту)		
	3 место (очное/заочное)	7 / 3 (за 1 грамоту)		
	Всероссийских и международных не вошедших в Перечень конкурсных мероприятий утверждённых Мин. образования и науки)			
	1 -3 победителя (очное/заочное)	4 / 1 (за 1 грамоту)		
	4-5 победителей (очное/заочное)	5 / 2 (за 1 грамоту)		
	6 и более победителей (очное/заочное)	6 / 3 (за 1 грамоту)		
	1.2.Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов).	2		
	1.3. Разработка и внедрение авторской образовательной программы	3		
	1.4.Разработка УМК, обеспечивающего реализацию авторской программы	3		
	1.5. Наличие у детского объединения звания «Образцовый коллектив» (Для хореографических коллективов)	5		
	1.6. Реализация программ сроком реализации 3 года и выше.	2		
	1.7. Реализация дополнительных образовательных программ предпрофильной подготовки.	2		
	1.8. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%.	2		
	1.9. Охват детей старшего школьного возраста (9кл., 14 лет): 30-50% 51-70% 71-100%	1 2 3		
	1.10. Занятость детей «группы риска», детей с ОВЗ.	2		
	1.11.Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах, акциях, проектах и т.п.; проведение открытых занятий, мероприятий, творческих недель (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей) • <u>окружной уровень (районный, межмуниципальный)</u> - 1 мероприятие - 2 и более мероприятий • <u>областной уровень</u> - 1 мероприятие - 2 и более мероприятий • <u>всероссийский уровень</u> - 1 мероприятие - 2 и более мероприятий	1 2 3 4 5 6		

	1.12. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: • <u>окружной уровень</u> • <u>областной уровень</u> • <u>всероссийский уровень</u>	5 8 10		
	1.13. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников: • 30-50% от общего кол-ва обучающихся • 51-70% от общего кол-ва обучающихся • 71-100% от общего кол-ва обучающихся	1 2 3		
	1.14. Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах, акциях в зависимости от охвата участников, трудоемкости, сложности, инновационности, содержательности: Районных (окружных) 1-4 обучающихся 5-9 обучающихся 10 и более обучающихся	1 3 4		
	Областных 1-4 обучающихся 5-9 обучающихся 10 и более обучающихся	5 6 7		
	Всероссийских (международных) 1-4 обучающихся 5-9 обучающихся 10 и более обучающихся	8 9 10		
	1.15 Распространение педагогического опыта через публикации в СМИ, сети интернет: • районный уровень • областной уровень • всероссийский уровень	4(за 1 публикацию) 5(за 1 публикацию) 6(за 1 публикацию)		
	1.16 Распространение информационного материала о деятельности учреждения через публикации в СМИ, сети интернет: • районный уровень • областной уровень • всероссийский уровень	1(за 1 публикацию) 2(за 1 публикацию) 3(за 1 публикацию)		
	1.17. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	2		
	ИТОГО (максимально возможное количество баллов):	60		
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья.	2.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложениями средств).	2		
	2.2. Организация каникулярной занятости, отдыха и оздоровления обучающихся. • охват объединения до 50% • охват объединения 100%	0,5 1		
	ИТОГО:	2		
	ИТОГО:	62		
3. Дополнительные показатели	3.1. Участие в конкурсных и иных творческих мероприятиях • Окружной уровень 1-3 мероприятия 4 и более мероприятий • Областной уровень 1-2 мероприятия 3 и более мероприятий • Всероссийский уровень 1 и более мероприятий	1 2 3 4 5		
	Максимально возможное количество баллов	8		
	ИТОГО:	70		

Критерии для оценивания качества труда уборщика служебных помещений СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся,	2		

	педагогов на неправомерные действия			
2	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ части, директора школы	1		
3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	1		
4	Участие в подготовке школы к новому учебному году	1		
	ИТОГО:	5		

Критерии для оценивания качества труда вахтера СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	По качеству пропускного режима в общеобразовательное учреждение	2		
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2		
	ИТОГО:	5		

Критерии для оценивания качества труда рабочего по обслуживанию зданий СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Отсутствие жалоб со стороны администрации, завхоза	1		
2	Отсутствие замечаний на техническое состояние оборудования, здания	2		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	1		
	ИТОГО:	5		

Критерии для оценивания качества труда делопроизводителя СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	2		
2	Отсутствие замечаний на качество оформленных документов	2		
3	Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	2		
4	Своевременность и оперативность предоставления документов	1		
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
	ИТОГО:	8		

Критерии для оценивания качества труда техника-программиста СП ДОД ЦДТ

	Критерий	Максимальный бал	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1	Своевременное обновление содержания сайта СП ДОД ЦДТ ГБОУ СОШ пос. Кинельский: - 1 раз в месяц - 2 раза в месяц - еженедельно	1 1,5 2		
2	Обновление дизайна сайта СП ДОД ЦДТ ГБОУ СОШ пос. Кинельский: - 1 раз в год - 2 раза в год	1 2		
3	Участие в конкурсе сайта: - районный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	1 1,5 2		
4	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	1		
5	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1		

	ИТОГО:	6,5		
--	---------------	------------	--	--

Критерии и показатели качества труда работников бухгалтера СП ДОД ЦДТ

Показатели	Критерии	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
1.Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	От 1 до 5 баллов		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	От 1 до 5 баллов		
	Оптимизация рабочего процесса (освоение электронного документооборота, использование современных программ.	От 1 до 3 баллов		
	Своевременное предоставление сведений по персонифицированному учету в ПФР РФ	От 1 до 5 баллов		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	От 1 до 5 баллов		
ИТОГО по сотруднику:		23		

Критерии и показатели эффективности (качества) работы завхоза СП ДОД ЦДТ

Показатели	Критерий	Максимальный балл	Самооценка сотрудника	Оценка эксперта
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов	2		
	Участие в ремонте школы	2		
	Качественное выполнение обязанностей	1		
	Выполнение обязанностей вне рамок ОУ	3		
ИТОГО:		8		

Принято с учетом мнения профсоюза
протокол № 01 от 11.01.2019

С локальными актами ознакомлены:

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]