

государственное бюджетное общеобразовательное  
учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа  
с.Новокуровка муниципального района Хворостянский Самарской области

Принято  
Управляющим советом  
протокол № \_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ А.В.Исаков

Согласовано  
с профсоюзным  
комитетом ГБОУ  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Т.П.Овсянникова

Утверждено  
директором  
ГБОУ СОШ с.Новокуровка  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ В.Е.Гниломёдова

# ПОЛОЖЕНИЕ

## о материальном стимулировании работников

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда**  
**работников ГБОУ СОШ с.Новокуровка.**

**I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», (в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201), Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом МОиН Самарской области № 4-од от 18.01.12., Постановлением Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. № 398 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования"

Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201

«О внесении изменений в 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»

Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011г № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

Постановлением Правительства Самарской области от 09.10.2009 №536 О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 №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)»

Приказом 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"

уставом ГБОУ СОШ с.Новокуровка, Коллективным договором.

1.2 Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (далее ГБОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3 Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4 Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5 Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ.

1.6 Положение содержит перечень критериев качества труда работников ГБОУ, разработанных администрацией ГБОУ, утвержденных Управляющим советом ГБОУ.

1.7 Положение согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ГБОУ.

1.8 Изменения и дополнения к Положению, Положение принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 настоящего Положения.

## **II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

### **УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕМЫ.**

2.1. В ГБОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ✓ Надбавки,
- ✓ Доплаты.
- ✓ Премии.
- ✓ Материальная помощь.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- ✓ Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- ✓ Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- ✓ Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ✓ Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.3. Условия снижения стимулирующих выплат:

- ✓ Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

#### 2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- ✓ Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- ✓ Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- ✓ Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ГБОУ.
- ✓ При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

### **III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (20%)

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- ✓ Стимулирующие выплаты руководителю (не более 3% от стимулирующей части ФОТ);
- ✓ Стимулирующие надбавки;
- ✓ Стимулирующие выплаты;
- ✓ Премии.
- ✓ Материальная помощь.

3.3. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

3.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников ГБОУ в следующих пропорциях: 67% - учителям, 3% - руководителю, 30% - всем остальным работникам.

3.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.6. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора ГБОУ сроком на один месяц. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ГБОУ дважды в год (сентябрь, январь) сроком на сентябрь-январь, февраль-июнь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.7. Назначение стимулирующих надбавок и выплат согласует Управляющий совет ГБОУ 2 раза в год.

- 3.8. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ГБОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.
- 3.9. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в приложениях к настоящему положению, 2 раза в год.
- 3.10. Материалы по самоанализу деятельности представляются членам комиссии созданной по приказу руководителя.
- 3.11. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в школе и в каждом структурном подразделении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), в которую входят комитеты по школе и каждому структурному подразделению.
- 3.12. Комиссия является общественным органом работников школы и структурных подразделений.
- 3.13. Комитет комиссии создается в количестве пяти человек из сотрудников школы и каждого структурного подразделения соответственно. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, завхоз, члены первичной профсоюзной организации.
- 3.14. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.
- 3.15. Заседания комиссии проводят не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.
- 3.16. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.
- 3.17. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник ОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч.5 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 3.18. Состав и сроки действия комиссии утверждаются приказом директора.
- Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.
- О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части, их касающейся.

3.19. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 10 января, 10 сентября текущего года.

3.20. Руководитель ГБОУ представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям по форме, являющейся приложением к настоящему положению не позднее 17 января, 17 сентября текущего года.

3.21. Управляющий совет, рассматривают аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем ГБОУ.

3.22. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии, надбавки исчисляются в рублях.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом руководителя ГБОУ на следующий день после заседания Управляющего совета ГБОУ и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3.23. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:

- ✓ ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за прошедшее полугодие.

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

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

#### **IV Стимулирующие доплаты.**

4.1. В ГБОУ могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- ✓ За эффективную работу заместителям директора по УВР филиалов – до 10 тыс.руб.
- ✓ За эффективную работу по организации предпрофильной и профильной подготовки (координаторам) – до 2 тыс.руб.
- ✓ За эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 500рублей и выше;
- ✓ За эффективную систематическую организацию работы по подготовке учащихся к олимпиадам и НПК – от 500 рублей и выше;
- ✓ За эффективное руководство школьным методическим объединением – от 200 рублей и выше;
- ✓ За расширение зоны обслуживания – до 5 тыс. руб.

4.2. В ГБОУ могут быть установлены другие виды выплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

4.3. Выплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

#### **V. Порядок установления премий работникам ОУ**

5.1. Премирование работников школы осуществляется за учебный год, за полугодие, четверть, квартал или месяц. Основанием для премирования служит:

5.1.1. Подведение итогов работы школы.

5.1.2. Проведение мероприятий по внедрению новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, результаты смотров, конкурсов, аттестации.

5.1.3. Результаты олимпиад, научно-практических конференций (окружных, областных).

5.1.4. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

5.2. Премии выплачиваются на основании приказа директора по школе.

5.3. Работники школы могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-летия, 55 – летия, 60-летия и в связи с уходом на пенсию).

Работники школы могут премироваться за многолетний труд, общественную деятельность, за создание информационной базы, за подготовку документации к аттестации, за высокие результаты подготовки к ЕГЭ и ГИА, за победу в конкурсах профессионального мастерства, за подготовку победителей областных и всероссийских конкурсов.

Премирование в школе производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. 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.

## **VI Порядок установления материальной помощи работникам ОУ**

6.1. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника в связи с крайне тяжелым материальным положением, на дорогостоящее лечение, в связи со смертью близких родственников ( мужа, жены, сына, дочери).

Размер материальной помощи неограничен.

6.2. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии.

## **VII Распределение средств стимулирующего фонда для работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования**

1. В целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, заинтересованности в улучшении результатов труда работникам структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, производятся выплаты стимулирующего характера.

Распределение средств стимулирующего фонда производится в соответствии с результатами труда работников

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

Размер средств стимулирующего фонда для педагогических работников составляет не более 43% от общих средств, для АХП и учебно-вспомогательного персонала – не менее 57%

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

### **VIII. Условия и порядок отмены премий и надбавок**

8.1. Размеры премий и надбавок могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

8.2. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

### **IX. Заключительная часть.**

9.1 Срок действия данного Положения не ограничен.

9.2. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.

#### IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.

4.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за достижение критериев, определённых пунктом 4.2.

4.2. Перечень критериев качества труда учителей.

<i>Основание для премирования</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (сравниваем итоги I и II, III и IV четвертей, в 10 – 11 кл. итоги I и II полугодий)	Отсутствие – 2 б. Снижение на 51% и более – 1,5б. Снижение до 50 % – 1 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению по данному предмету и\или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений), (В январе – итоги II четверти, I полугодия; в августе – итоги IV четверти, II полугодия).	Выше на 0,5 б. и более - 2 б. Выше на 0,3 б. и более – 1,5 б. Выше на 0,1 б. - 1 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени начального, основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и\или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Отсутствие – 3 б. Ниже среднего значения по муниципалитету – 2 б. На уровне среднего значения по муниципалитету – 1 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и\или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	Отсутствие – 3 б. Ниже среднего значения по муниципалитету – 2 б. На уровне среднего значения по муниципалитету – 1 б.
	5. Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ЕГЭ), в классах в которых преподаёт учитель.	От 68% до 100% - 3 б. От 34% до 67% - 2 б. От 1% до 33% - 1 б.
	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель.	По 3 балла за каждого ученика
	7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	2 балла

	8. Доля выпускников 9 классов, выбирающих учебный предмет для сдачи экзамена, в классах в которых преподаёт учитель.	От 68% до 100% - 3 б. От 34% до 67% - 2 б. От 1% до 33% - 1 б.
	9. Средний балл по предмету на ЕГЭ и экзаменах в условиях независимой оценки не ниже окружного.	Выше окружного – 2б На уровне окружного-1б
	10. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. ( выше уровня ОУ).	Росс 4б Обл. 3б Окр. 2б Район. 1б
	11. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	Росс I-3б, II-2б, III-1б Обл. I-3б, II-2б, III-1б Окр. I-3б, II-2б, III-1б Район. I-3б, II-2б, III-1б
	12. Участие в инновационной деятельности, ведения экспериментальной работы, разработка и ведение авторских программ.	2б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	13. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам года.	Росс I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б участие – 1б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	14. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам года.	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	15. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях ( в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) по результатам полугодия.	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Район. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. за каждого ребёнка.
	16. Наличие социально значимых, учебных проектов, выполненных под руководством работника, с защитой на проектных неделях в рамках школьных ПО, конкурса «Гражданин».	10 и более проектов – 3б 5-9 проектов – 2б 2-4 проекта – 1б
	17. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Название мероприятия , участники – 4б.

	18. Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Росс – 3 б. Обл – 2 б. Район – 1 б. За каждую публикацию.
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	19. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних (в филиалах считаем по работникам, в ГБОУ по классам).	Отсутствие – 2 б. Снижение – 1 б.
	20. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Отсутствие – 2 б. Снижение – 1 б.
	21. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%)	90 - 100% - 3 б. 75 – 89 % - 2 б. 50 -74% - 1 б.
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	22. Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до 24 % - 1 б.
	23. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.). Для филиалов, в том числе и ресурсы ГБОУ СОШ с.Новокуровка.	От 7 до 10 занятий – 3б От 4 до 6 занятий – 2б От 1 до 3 занятий – 1б
	24. Создание и использование в работе личного сайта	3б
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	25. Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1б
	26. Образцовое содержание кабинета.	2б

Приложение № 2

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по УВР, ВР ГБОУ СОШ с.Новокуровка

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных
---	---------------------	----------------------	------------------

			<b>баллов</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Позитивные результаты работы администрации, направленной на рост качества обучения и воспитания</b>			
<b>1</b>	Позитивная динамика качества знаний (4,9,11 классах)	20 __/20 __ уч. год _____ 20 __/20 __ уч. год _____	<b>1 балл</b>
<b>2</b>	100 % успеваемость в выпускных классах (4,9,11 классах)	20 __/20 __ уч. год _____ 20 __/20 __ уч. год _____	<b>1 балл</b>
<b>3</b>	Позитивная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ (11 классы) и независимой итоговой аттестации (9 классы)-	Средний балл: 11 класс _____ 9 класс _____	1-4 балла
<b>4</b>	Отсутствие учителей, имеющих неуспевающих выпускников по результатам независимой итоговой аттестации (9,11 классы)	9 класс _____ 11 класс _____	1-2 балла
<b>5</b>	Позитивная динамика качества обучения в переводных классах	20 __/20 __ уч. год _____ 20 __/20 __ уч. год _____	1 балл
<b>6</b>	Снижение (отсутствие) доли учителей, имеющих неуспевающих учащихся в переводных классах-	20 __/20 __ уч. год _____	1 балл
<b>7</b>	Качественное выполнение учебного плана	справка	1 балл
<b>8</b>	Повышенная интенсивность труда		1 балл
<b>9</b>	Выполнение особо срочных заданий		1 балл

10	Организация работы классных руководителей и учителей-предметников, направленная на сокращение пропусков учащимися уроков по неуважительным причинам		1 балл
11	Организация работы, направленной на снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на внутришкольном учёте и учете в комиссии по делам несовершеннолетних:	20__/20__ уч. год _____ 20__/20__ уч. год _____	отсутствие - 2 балла, снижение - 1 балл, повышение – (-1 балл)
12	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий		1 балл
13	Организация и контроль инновационной деятельности учителей, направленной на реализацию Программы развития учреждения		1 балл
14	Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетентности учителей учреждения	_____ Указать мероприятия	1 балл
15	Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность		2 балла
16	Организация учителей на участие в социально-значимых проектах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.		1 балл
17	Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий: распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим ОУ	_____ _____ _____ _____ (указать уровень, тему и дату)	на муниципальном уровне - 1 балл, на окружном уровне – 2 балла, на областном, всероссийском и международных уровнях – 3

			балла
18	Организация деятельности школьных средств массовой информации( баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты( тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц -1 балл, наличие школьной телестудии		1 балл
19	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации, в том числе с использованием современного программного обеспечения		1 балл
20	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе		1 балл

### Лист оценивания эффективности (качества) работы завхоза ГБОУ СОШ с.Новокуровка

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
<b>Санитарно-гигиенические условия школы</b>				
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
4	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</b>				
1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
2	-наличие действующей АПС	1		
3	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
4	-наличие «тревожной кнопки»	1		
5	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники	1		

	безопасности пожарной и электробезопасности			
	<b>Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>			
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1		
2	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
4	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
5	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
6	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
7	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
8	Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1		
9	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
10	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1		
11	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
12	Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния	1		
13	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
14	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
15	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1		
	Итого баллов:			

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b>Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации</b>			
1	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
2	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета школы на очередной год	1		
3	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
4	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
5	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	1		
6	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
7	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
8	Замечания со стороны проверяющих:			
9	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
10	-отсутствие замечаний	1		
11	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
12	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	1		
13	Своевременное составление и предоставление отчётности:			
14	-бухгалтерской	1		
15	-налоговой	1		

16	-статистической	1		
17	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	1		
18	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
19	Количество работников в образовательном учреждении:			
20	-до 100 человек	1		
21	-от 100 до 200 человек	2		
22	более 200 человек	3		
	Итого баллов:			

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b><i>Высокая читательская активность обучающихся</i></b>			
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
2	-не изменилась	0,5		
3	-возросла	1		
4	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1		
5	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:			
6	-не изменилось	0,5		
7	-возросло	1		
8	Оформление тематических выставок	1		
9	Использование ИКТ в работе	2		
10	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
11	-не изменилось	0,5		

1 2	-возросло	1		
1 3	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	1		
1 4	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	0,5		
1 5	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			
1 6	-не изменилось	0,5		
1 7	-возросло	1		
1 8	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5		
1 9	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5		
	Итого баллов:			

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

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b>Ведение делопроизводства</b>			
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	1		
2	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1		
3	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	1		
	<b>Высокая эффективность работы</b>			
1	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
2	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		

3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
4	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
	Итого баллов:			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комп. обслуж. зданий ГБОУ СОШ с.Новокуровка**

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

**Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ с.Новокуровка**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5

<b>Высокая организация работы по уборке помещений</b>				
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
Итого баллов:				

### Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа- дворника ГБОУ СОШ с.Новокуровка

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

### Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя ГБОУ СОШ с.Новокуровка

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники ПДД, несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики автомобиля, автобуса, технического обслуживания.	1		
3	Обеспечение бесперебойного подвоза школьников.	1		
5	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
6	Сохранность материалов, инструментов	1		
7	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, протоколов, замечаний со стороны органов ГИБДД.	1		
	Итого баллов:	6		

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ.**

Критерии для установления стимулирующих выплат старшему воспитателю

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Оценка показателя
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Наличие в структурном подразделении детских объединений или организаций (при наличии локального акта)	Самоанализ	2 балла
	Доля воспитанников, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования структурного подразделения или на его базе	Отношение числа дней	за каждые 25% – 0,5 балла
	Наличие системы дополнительного образования структурного подразделения и реализация одного из направлений	Организация итогового мероприятия по превышаемому направлению развития детей	1 балл
	Количество детей (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника	0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5

	призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне		балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла
	Наличие действующей программы развития структурного подразделения	Наличие программы	2 балла
	Участие с личным проектом, выступлением, докладом, презентацией в конференциях, семинарах, публичных отчётах и т.д. различного уровня: «образовательного округа»	Программа мероприятия, конспект мероприятия	муниципальный уровень -1 балл; региональном уровне и выше – 2 балла
	Наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Отчет о выполнении рекомендаций, данных в ходе контроля	2 балла
Эффективная организация использования	Наличие сайта структурного подразделения,		3 балла

материально-технических и финансовых ресурсов	обновляемого не реже 1 раза в месяц		
	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год (в сети Интернет)		2 балла
			Итого: 20

Ф.И.О. воспитателя

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу.
Стимулирующие выплаты, применяющие в процессе воспитания инновационных педагогических технологий.		
1. Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта: от 30 до 50% воспитанников показывают результаты на высоком уровне от 50 до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне от 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне	1 2 3	
2. Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (в сравнении с показателем по ДОУ): повышение на 0 - 5% повышение на 5 – 10% повышение на 10% и выше	1 2 3	
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на уровне ДОУ на уровне округа на уровне области	1 2 3	
4. Наличие публикаций в периодических изданиях,		

сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на уровне округа на уровне области на уровне России	1 2 3	
5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах: на уровне ДООУ на уровне района	1 2	
6. Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования	10	
7. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	
8. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДООУ на уровне округа на уровне области	1 2 3	
.Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников		
2. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: посещаемость детей составляет от 50 до 70% посещаемость детей составляет от 70 до 85% посещаемость детей составляет от 85% и выше	1 2 3	
3. За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости	2	
Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДООУ		
1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение уровень заболеваемости ниже среднего	1 2	
2. 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)	1	

3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2	
4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1	
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Положительная динамика создания условий для сохранения здоровья воспитанников	2	
2. Положительная динамика организации предметно-развивающей среды	2	

Воспитатель \_\_\_\_\_

Дата

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ.**

Ф.И.О. помощника воспитателя

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу.
.Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников		
2. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: посещаемость детей составляет от 50 до 70%	1	
посещаемость детей составляет от 70 до 85%	2	

посещаемость детей составляет от 85% и выше	3	
Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
1. 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)	1	
2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2	
3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
. 1. За положительную динамику создания условий для сохранения здоровья воспитанников	2	

Помощник воспитателя \_\_\_\_\_

Дата

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ.**

Ф.И.О. повара

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу.
Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		

1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1	
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. За высокое качество приготовления пищи	2	
2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	
3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1	
4. За качество обеспечения санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока.	3	

Повар \_\_\_\_\_

Дата

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ.**

Ф.И.О. (прачка)

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу.
Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
1. 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)	1	

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	
4. Обеспечения контроля за правильным использованием белья	1	
5. За обеспечение норм СанПиН при стирке белья и содержания помещения прачечной	1	

Прачка \_\_\_\_\_

Дата

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ.**

Ф.И.О. (сторож)

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу.
Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ		
1. 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)	1	
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. За высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ	1	

2. За обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.	1	
3. За содержание участка в соответствии с требованиями САНПиН.	3	

Сторож \_\_\_\_\_

Дата

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ.**

Ф.И.О. (Бухгалтер)

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу.
Стимулирующие выплаты за:		
1. Грамотное составление бюджета в соответствии с нормативными документами	1,5	
2. Обеспечение целевого использования бюджетных средств	1,5	
3. Своевременное и качественное представление документов в ЦБ ОБО И МП	1,5	
4. Своевременное и качественное представление документов в рай финотдел	1,5	
5. Своевременное и качественное представление документов в налоговую инспекцию, органы статистики, пенсионный фонд	1,5	
6. Отсутствие дебиторской задолженности	1,5	
7. Отсутствие кредиторской задолженности	1,5	

8. Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2	
9. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2	
10. Отсутствие жалоб на работу бухгалтера	2	
11. Своевременное получение заработной платы работников	1,5	
12 Работа в «программе»	5	

Бухгалтер \_\_\_\_\_

Дата