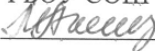
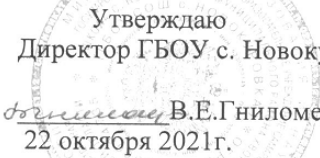
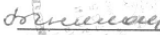


государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа
с.Новокуровка муниципального района Хворостянский Самарской области

Согласовано
Председатель Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Новокуровка
 М.А.Ашихмин


Утверждаю
Директор ГБОУ с. Новокуровка СОШ
 В.Е.Гнилomedова
22 октября 2021г.

Принято
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ с.Новокуровка

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)», Постановлением Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412 –од, 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 4 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.

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 раз в год (январь) сроком на январь- декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.7. Назначение стимулирующих надбавок и выплат согласует Управляющий совет ГБОУ 1 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 год каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в приложениях к настоящему положению, 1 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 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 прошедший год предоставляются не позднее 10 января текущего года.

3.20. Руководитель ГБОУ представляет Управляющему совету обобщенную аналитическую информацию о деятельности работников ГБОУ по критериям по форме, являющейся приложением к настоящему положению не позднее 17 января 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 1 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 выполнение уставных целей и задач школы:

- ✓ За эффективную работу заместителям директора по УВР филиалов – до 10 тыс.руб.
- ✓ За эффективную работу по организации предпрофильной и профильной подготовки (координаторам) – до 3тыс. руб.
- ✓ За эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – до 2тыс.рублей;
- ✓ Координатору по информационным технологиям - до 7 тыс. рублей;
- ✓ 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 разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений от 1тыс. рублей;
- ✓ За экспериментальную работу – до 2 тыс.рублей.

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. (на основании Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600)

1.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 78,2\%,$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

78,2% – доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.»;

пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 21,8\%,$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

21,8% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.»;

пункт 4.1 изложить в следующей редакции:

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

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 ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% 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, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.»;

дополнить пунктами 4.1.1 и 4.1.2 следующего содержания:

1.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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.

Основания для премирования	Максимальное кол-во баллов	Критерии		
		I (сентябрь)	II (январь)	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	0,5 – 1 балл			Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	1 балл			Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов
	1 балл			Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО
	1 балл за каждый класс по каждому предмету			Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	1 балл			Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	1 балл			Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по

				рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
	1 балл за каждый класс по каждому предмету			Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)
	1 баллов			Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	2 баллов			Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%
	2 балла			Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя
	3 балла			Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
	Перевод с адаптированной на общеобразовательную программу по результатам ПМПК 3 балла			Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)
	1 балл			Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения

				отчётных периодов
	0,5 баллов			Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)
	До 30 % обучающихся класса – 1 балл До 70 % - 2 балла Свыше 70 % - 3 балла			Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя
	1 балл – за каждого ученика			Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику
	2 балла			Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику
	1 балл			Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений
Результативность деятельности по	наличие на уровне «образовательного округа» -			Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами

развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях - 3 балла			предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)
	Участие на всех уровнях - 0,5 б Победитель район - 1 Победитель округ – 2 балла Победитель область – 3 балла (по наивысшему уровню)			Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)
	1-балл на уровне округа 2 балла - выше			Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя
	Школьный– 1б Районный -2 б Окружной- 3 б Областной- 3 б			Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)
	До 30 % - 0,5 баллов Свыше 30 % - 1 балл Выше 30 % от участвующих - 1 балл До 30 % - 0,5 баллов			Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в

				соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2 балла			Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО
	2 балла			Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)
	В 5,6,7 классах 3 уровень -3балла 4 уровень – 5 баллов 8,9 классах 4 уровень – 5 баллов 5 уровень – 7 баллов 6 уровень - 8 баллов			Результативность форсированности ФГ не ниже 40 %.
Результативность организационно-методической деятельности педагога	1-2 балла			Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)
	ОУ - 1 Уровень района – 1,5 Уровень округа , или дистанционные -2 балла Область – 3 балла			Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень

				мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)
	3 баллов			Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта
	ОУ - 1 Уровень района – 1,5 Уровень округа, или дистанционные -2 балла Область – 3 балла			Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)
	Школьный (сайт, газета) – 1б Районный -1,5б Окружной, интернет-сайты - 2 б Областной- 3 б			Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период
	Свыше 144 час. за учебный год – 5 баллов			Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов
	На районном уровне – 1 балл На окружном уровне – 1,5 балла На областном уровне – 2 балла Всероссийский и международный уровень – 3 балла			Участие учителя в качестве экспертов, организаторов, проверяющих работы в мероприятиях различного уровня (олимпиады, итоговые собеседования, конкурсы и др)

	1 балл – 1 достижение			Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
	На районном уровне – 1 балл На окружном уровне – 1,5 балла На областном уровне – 2 балла Всероссийский и международный уровень – 3 балла			«Наличие у педагогов достижений (награды, грамоты, дипломы, благодарственные письма) в области образования и в т.ч. за общественную работу
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	80% и более – 1 балл 100% - 2 балл (среднее значение по классу за период)			Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО
	Отсутствие – 1 балл			Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса
	1 балл			Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов
	Наличие (-1) Отсутствие – 1 балл			Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся

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

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов
1	2	3	4
Позитивные результаты работы администрации, направленной на рост качества обучения и воспитания			
1	Позитивная динамика качества знаний (4,9,11 классах)	20__/20__ уч. год _____ 20__/20__ уч. год _____	1 балл
2	100 % успеваемость в выпускных классах (4,9,11 классах)	20__/20__ уч. год _____ 20__/20__ уч. год _____	1 балл
3	Позитивная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ (11 классы) и независимой итоговой аттестации (9 классы)-	Средний балл: 11 класс _____ 9 класс _____	1-4 балла
4	Отсутствие учителей, имеющих неуспевающих выпускников по результатам независимой итоговой аттестации (9,11 классы)	9 класс _____ 11 класс _____	1-2 балла
5	Позитивная динамика качества обучения в переводных классах	20__/20__ уч. год _____ 20__/20__ уч. год _____	1 балл

6	Снижение (отсутствие) доли учителей, имеющих неуспевающих учащихся в переводных классах-	20__/20__ уч. год_____	1 балл
7	Качественное выполнение учебного плана	справка	1 балл
8	Повышенная интенсивность труда		1 балл
9	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 учёте в комиссии по делам несовершеннолетних:	20__/20__ уч. год_____	отсутствие - 2 балла, снижение -1 балл, повышение – (-1балл)
12	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий	20__/20__ уч. год_____	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
Санитарно-гигиенические условия школы				
1	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
2	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
3	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
4	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении				
1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности:			
2	-наличие действующей АПС	1		
3	-наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
4	-наличие «тревожной кнопки»	1		
5	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря				
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1		
2	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
4	Наличие 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
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
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
<i>Высокая читательская активность обучающихся</i>				
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		
12	-возросло	1		
13	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	1		
14	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	0,5		
1	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			

5				
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
Ведение делопроизводства				
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		
Высокая эффективность работы				
1	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
2	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
4	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
	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
Высокая организация работы по уборке помещений				
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
	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
Высокая организация охраны учреждения, уборки территории				
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
4	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
5	Качественная уборка территории учреждения	1		
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
7	Сохранность инвентаря	1		
8	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
Итого баллов:				

Лист оценивания эффективности (качества) работы водителя 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

Ф.И.О. воспитателя _____

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу	Оценка экспертной группы
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3		
2. Выступление на родительских собраниях, конференциях, форумах, семинарах: на уровне ДОУ на уровне района	1 2		
3. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей. Да/нет	1\0		
4. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3		
5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1/0		
6. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей Да/нет	1/0		
II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 2 3		
2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3		

3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	1 2 3		
III. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Да/нет	1\0		
2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений. Да/нет	1\0		
IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
1. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1 2 3		
2. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1		
3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	1 2 3		
4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	1 2 3		
5. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1 2 3		
6. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1		
7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	1 2		

	3		
2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3		
3. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%; 2%; 3% и выше	1 2 3		
4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса. Да\Нет	1 0		
5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников. Да\Нет	1 0		
6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований. Да\Нет	1 0		
7. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса. Да\Нет	1 0		

Воспитатель _____

Дата _____

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ

Ф.И.О. помощника воспитателя _____

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу	Оценка экспертной группы
II. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников			
1. 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		
2. За положительную динамику развития воспитанников в группах с превышением плановой наполняемости	1		
III. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ			
1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Снижение	1		
стабильно низкий уровень	2		
2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1		
4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2		
5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		
IV. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа.	2		
2. Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа.	3		
3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	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	Оценка экспертной группы
IV. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1		
2. Содержание помещений ДОУ (пищеблока, оборудования пищеблока) в соответствии с требованиями СанПиНа.	1		
3. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	3		
4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2		

Повар _____

Дата _____

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ

Ф.И.О. (рабочий по стирке и ремонту белья)

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу	Оценка экспертной группы
IV. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1		
2. Обеспечение норм СанПиНа при стирке белья и содержание помещения прачечной	1		
3. Обеспечение контроля за правильным использованием белья	1		
4. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		

Прачка _____

Дата _____

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

Ф.И.О. сторожа _____

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу	Оценка экспертной группы
IV. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)			
2. Обеспечение выполнений требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.			
3. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа.			

Сторож _____

Дата _____

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ДОУ

Ф.И.О. бухгалтера _____

Критерии	Максимальное количество баллов	Оценка материалов по самоанализу	Оценка экспертной группы
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 райфинотдел	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 _____