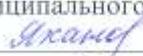


государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области
начальная школа «Гармония» п.г.т.Безенчук
муниципального района Безенчукский Самарской области

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего совета
ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т.Безенчук
муниципального района Безенчукский
 Е.Ю. Яханова
Протокол № 1
от «25» января 2012г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ НШ «Гармония»
п.г.т. Безенчук муниципального района
Безенчукский Самарской области
 В.И.Шишкина
Приказ № 4 от «27» января 2012г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам.

Принято
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ НШ «Гармония» п.г.т.Безенчук
муниципального района Безенчукский
Самарской области
Протокол № 1 от 23.01.2012г.

п.БЕЗЕНЧУК

1. Общие положения.

1.1 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании» с изменениями, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «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 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказа министерства образования и науки Самарской области № 9-од от 22.01.2009. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009г., приказом министерства образования и науки № 4-од от 18.01.2012г " О внесении изменения в приказ №29-од от 19.02.2009г», Постановлением Правительства Самарской области от 26.05.2011г. №204 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам общеобразовательного учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются учредителями.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителями по результатам работы за полугодие и за год в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Попечительским Советом и профсоюзным комитетом учреждения, утверждается приказом директора школы.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «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» в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стимулирующий фонд директора учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

3. Условия для назначения надбавок и доплат.

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти 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.

4. Порядок установления надбавок и доплат.

4.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются по полугодиям и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.3. Педагогические работники предоставляют администрации учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности два раза в год: в декабре по итогам календарного года, в июне по итогам учебного года.

4.4. Заместители директора учреждения представляют аналитические материалы директору учреждения два раза в год: в декабре по итогам календарного года, в июне по итогам учебного года.

4.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники учреждения представляют администрации учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения два раза в год: в декабре по итогам календарного года, в июне по итогам учебного года.

4.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

4.7. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора учреждения устанавливаются учредителем – Юго-Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников учреждения

5.1. Группа экспертного совета во главе с заместителем директора учреждения, обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору учреждения.

5.2. Стимулирующий фонд школы распределяется в следующих пропорциях:

до 55% - педагогическим работникам

до 3% - руководителю учреждения (устанавливаются МОИИ)

до 25% - административному персоналу

до 17% - младшему техническому персоналу

Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты определенной категории работников, на общую сумму баллов, набранную работниками данной категории. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер поощрительных выплат по результатам работы работников учреждения утверждается приказом директора школы.

5.3. Директор учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету учреждения в 3х-дневный срок после окончания полугодия.

5.4. Управляющий совет учреждения рассматривает представленные материалы в день направления материалов и направляет их директору учреждения.

5.5. Директор учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в 2-хдневный срок после рассмотрения материалов на Управляющем совете.

6. Критерии и показатели качества труда работников учреждения.

(Листы оценивания эффективности (качества) работы работников)

Приложение № 4

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по учебной и воспитательной работе

№	Критерий оценивания		
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	1	
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1	
1.3	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	1	
1.4	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций различных уровней	2	
	Итого:	5	
2.	Эффективность воспитательной работы		
2.1	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. различных уровней	3	
2.2	Результаты участия обучающихся в социальных проектах.	2	
	Итого:	5	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта	3	

	учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением на различных уровнях		
3.2	Наличие публикаций заместителя директора по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	1	
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: различном уровне	3	
3.4	Обновление сайта ОУ 2 раза в месяц	2	
3,5	Разработка нормативно- правовой базы. относящиеся к воспитательно- образовательному процессу.	2	
3,6	Ведение электронного документооборота, КПМО, мониторинга	2	
Итого:		13	
4.	Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	1	
4.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения:	3	
4,3	Информация о деятельности учреждения за год, (в СМИ, в сети Интернет.,на сайте)	1	
4,4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2	
4.5	Наличие методических разработок по проведению конференций, семинаров и т.д	2	
4.6	Организация и руководство творческими группами постоянного и переменного состава	3	
Итого:		12	
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников		

образовательного процесса			
5.1	Внедрение здоровьесберегающих программ, пропагандирующей здоровый образ жизни	1	
5.2	Наличие методических разработок, пропагандирующей здоровый образ жизни	2	
5.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1	
Итого:		4	
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1	
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2	
6.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2	
Итого:		5	
Всего:		44	

Надбавки за эффективность (качество) работы заместителю директора устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений:

Критерии оценки эффективности (качества) работы

Главного бухгалтера _____ ФИО

№	Критерий оценивания		
1.	ОТЧЕТНОСТЬ		
1.1	Качественная подготовка отчетов	3	
1.2	Своевременность сдачи отчетов (за Задержку сдачи отчетов -1балл)	3	
1.3	Правильность выполнения	3	
1.4	Сложность и напряженность работы	3	
	ИТОГО:	12	
2.	Эффективность использования современных технологий в введении бухгалтерского учета		
2.1	Работа в различных программах.	3	
2.2	Работа за компьютером	3	
2.3	Ведение электронного документооборота	3	
2.4	Разработка нормативно- правовой базы. относящиеся к бухгалтерскому учету.	3	
	ИТОГО:	12	
3.	Эффективность управленческой деятельности		
3.1	Оформление и наличие договоров с обслуживающими организациями	3	
3.2	Организация и руководство, распределение обязанностей между бухгалтерами.	3	
	ИТОГО:	6	
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
4.1	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года: (- 1) балл	3	

4.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	3	
	ИТОГО:	6	
	Всего:	36	

**эффективности (качества) работы
заместителя директора по воспитательной и методической работе.**

Критерии оценки и показатели эффективности		Само оценк а	Мак сим. пока зат		
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла		3		
1.2	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДООУ: за каждые 25% – 0,5 балла		2		
1.3	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования нового поколения (предшкольная . ТРИЗ и т.д)		3		
1.4	Разработка нормативно- правовой базы. относящиеся к воспитательно- образовательному процессу.		3		
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДООУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне – 0,5балла; (наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла		3		
Итого:				14	
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим		3		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
заместителя директора по АХЧ**

ФИО

№	Критерии оценки и показатели эффективности	Само оценка	оценка экспертной группы	Максим. Значение показателя
1	Эффективность организации хозяйственной деятельности шк-сада.			
1.1	Анализирует: правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды;			3
1.2	Анализирует состояние материально-технической базы школы-сада			2
1.3	Анализирует работу МОП			3
1.4	Планирует разработку необходимой документации			3
1.5	Планирует работу по благоустройству, озеленению и уборке территории			2
1.6	Организует работу по подготовке мероприятий, проводимых в МОУ			1
1.7	Организует работу по соблюдению норм противопожарной безопасности			3
	Итого:			17
2.	Эффективность руководства хозяйственной деятельностью шк-сада.			
2.1	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			3
2.2	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)			3
2.3	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту			2
2.4	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту			3
2.5	Наличие приборов учёта теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей			1
2.6	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов			2
2.7	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей			1
	ИТОГО:			15
3.	Эффективность контроля административно-хозяйственной деятельностью			

**Лист оценки эффективности (качества) работы педагога
(учителя начальных классов, классного руководителя, воспитателя в ГПД)**

Ф.И.О.
(по итогам _____ полугодия 2011-2012 учебного года)

I. Результативность работы педагога по предметам.

Основания для назначения стимулирующих выплат					
№ п/п	Наименование критерия	Оценка (1-5 баллов)	Результат	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
1. Наличие позитивной динамики, качества знаний по итогам четвертей, доля отличников и хорошистов.					
1.1	Динамика положительная (незначительное увеличение процента качества знаний)	1			
1.2	Динамика положительная (значительное увеличение процента качества знаний): на 10% и выше	2			
1.3	Снижение качества знаний	-1			
2. Качество знаний учащихся (доля оценок «4» и «5») по предметам по результатам административных проверочных работ:					
2.1	• от 60% до 80%	1			
2.2	• свыше 80%	2			
3. Отсутствие неуспевающих учеников по результатам административных итоговых работ.		1			
4. Качество техники чтения по результатам административных проверок.					
4.1	• 70% - 90%	1			
4.2	• Свыше 90%	2			
4.3	• ниже 50%	- 2			
ИТОГО:					

II. Результативность внеклассной (внеурочной) работы учителя

№ п/п	Наименование критерия	Оценка (1-5 баллов)	Результат (указать мероприятие, название конкурса, кол-во участников, фамилию и имя призеров)	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
1. Организация посещения культурно-массовых мероприятий вне школы:					
1.1	На территории поселка	1			
1.2	Поездка в г. Самара	3			
1.3	По России	5			
1.4	Отсутствие посещений	-2			
2. Достижения учащихся в предметных олимпиадах:					
2.1	Есть призеры по школе	1			
2.2	Есть призеры по району	3			
2.3	Есть призеры по Юго-Западному округу	5			
2.4	Есть призеры по области	7			
2.5	Есть призеры по России	10			
3. Результаты участия учеников в конкурсах:					
3.1	Есть призеры по школе	1			
3.2	Есть призеры по району	2			
3.3	Есть призеры по Юго-Западному округу	3			
3.4	Есть призеры по области	4			
3.5	Есть призеры по Приволжскому Федеральному округу	5			
3.6	Есть призеры по России	8			
3.7	Приняли участие в Международном математическом конкурсе «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д.	5			
ИТОГО:					

III. Использование современных образовательных технологий

№ п/п	Наименование критерия	Оценка (1-5 баллов)	Результат (указать мероприятие, тему выступления, публикации)	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
1.1	Используются цифровые образовательные ресурсы при подготовке и проведении уроков, мероприятий.	1			
1.2	Имеются в электронном виде собственные разработки методов фиксации и оценивания учебных достижений, КИМов	1			
1.3	Подготовлен и проведен открытый урок с использованием цифровые образовательные ресурсы	2			
1.4	Размещение не реже чем 2 раза в месяц информации на сайте ОУ	2			

1.5	Нет публикаций на сайте ОУ	- 3			
1.6	Вы имеете свой сайт, блог.	2			
1.7	Вы имеете собственный адрес электронной почты/ не имеете	1/-1			
1.8	Обновление персонального сайта не реже 2 раз в месяц	2			
1.9	Работа в системе АСУ РС О : Ежедневно 1 раз в неделю Реже чем 1 раз в неделю	3 1 -5			
ИТОГО:					
IV. Результативность методической деятельности учителя					
1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:					
1.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на школьном уровне (выступление на педсоветах проблемных семинарах)	1			
1.2	Распространение опыта на районном уровне (выступление на семинарах, конференциях и т.д.)	2			
1.3	Распространение опыта на областном уровне (выступление на семинарах, конференциях и т.д.)	3			
1.4	Наличие публикаций в СМИ, педагогических сообществах, печатных изданиях	5			
1.5	Участие в профессиональных мероприятиях на Федеральном уровне	8			
1.6	Показ открытого урока (мероприятия) на школьном уровне	1			
1.7	Показ открытого урока (мероприятия) на районном уровне	2			
1.8	Вы являетесь руководителем школьного методического объединения или методического совета	4			
1.9	Вы являетесь инициатором выступления, проведения открытого мероприятия	2			
ИТОГО:					
2. Повышение квалификации:					
2.1	Посещение курсов вне ИОЧ	1			
2.2	Посещение семинаров, конференций и т.д. различного уровня	2			
2.3	Участие в дистанционных курсах, семинарах	2			

2.4	Наличие первой квалификационной категории	2		
2.5	Наличие высшей квалификационной категории	4		
2.6	Отсутствие квалификационной категории	- 5		
3. Результат участия учителя в конкурсах профессионального мастерства				
4.1	Участие в конкурсах районного уровня/ призовое место	1/2		
4.2	Участие в конкурсах на уровне Юго-Западного управления/ призовое место	2/3		
4.3	Участие в областных конкурсах/ призовое место	3/4		
4.4	Участие в дистанционных Всероссийских конкурсах/ призовое место	1/5		
ИТОГО:				

V. Выполнение функциональных обязанностей

№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
1.1	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей/ Имеются	0/-2			
1.2	Документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору и изложению материала, форме ведения, эстетики оформления. Отсутствуют замечания по ведению документации/ Имеются замечания	0/-2			
1.3	Отсутствуют конфликтные ситуации.	0/-2			
1.4	Отсутствие замечаний о нарушении САНПиН при организации учебного и воспитательного процесса./Имеются	0/-3			
1.5	Отсутствие случаев травматизма учащихся во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на педагога/ Были случаи	0/-5			
1.6	Предметно-пространственная среда оформляется эстетично, творчески, по инициативе педагога, используется эффективно	1/ -2			
1.7	Активно, систематически, по собственной инициативе участвует в мероприятиях как своего класса, так и других классах и групп в игровых ролях.	1/-2			

ИТОГО:		
---------------	--	--

ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		
--------------------------------	--	--

Дополнительные

показатели: _____

Подпись работника: _____ / _____

Подпись представителя экспертной группы _____ / _____

Дата заполнения « ____ » _____ 201__ г.

**Лист оценки эффективности работы педагога
(воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога дополнительного образования)**

Ф.И.О.
(по итогам _____ полугодия 2011-2012 учебного года)

I. Результативность работы педагога

Основания для назначения стимулирующих выплат					
№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
5. Выполнение государственного стандарта по дошкольному образованию					
1.1	Выполнение стандарта идет по среднему уровню (2,4-2,5)	1			
1.2	Выполнение стандарта идет по высокому уровню (2,6-2,7)	2			
1.3	Выполнение стандарта идет по высокому уровню (2,8-3,0)	3			
6. Процент успешного освоения воспитанниками образовательных программ					
2.1	61%-70% детей показывают освоение программы по высокому и среднему уровню	1			
2.2	71%-85% детей показывают освоение программы по высокому и среднему уровню	2			
2.3	85% и выше показывают освоение программы по высокому и среднему уровню	3			
7. Эффективность работы по охране жизни и здоровья детей					
3.1	Отсутствует снижение простудных заболеваний	1			
3.2	Наблюдается снижение простудных заболеваний	2			
3.3	Наблюдается повышение простудных заболеваний	- 2			
ИТОГО:					

II. Результаты участия воспитанников:

№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат <i>(указать мероприятие, название конкурса, кол-во участников, фамилию и имя призеров)</i>	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
4. Результаты участия воспитанников в конкурсах:					
2.1	Воспитанники становятся призерами мероприятий в ОУ	1			
2.2	Воспитанники участвуют в мероприятиях городского, районного, окружного уровней	2			
2.3	Воспитанники участвуют в мероприятиях областного и федерального уровней	3			
2.4	Среди воспитанников есть призеры городских и районных мероприятий	4			
2.5	Среди воспитанников есть призеры окружных мероприятий	5			
2.6	Среди воспитанников есть призеры областных мероприятий и мероприятий федерального уровня	6			
ИТОГО:					

III. Использование современных образовательных технологий

№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат <i>(указать мероприятие, тему выступления, публикации)</i>	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
3.1	Владеет основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами	2			
3.2	Владеет основами работы с электронной почтой и мультимедийным оборудованием	3			
3.3	Использует цифровые образовательные ресурсы при подготовке и проведении НОД, мероприятий.	4			
3.4	Самостоятельно готовит и использует цифровые образовательные ресурсы при проведении НОД и мероприятий	6			
3.5	Подготовлено и проведено открытое мероприятие с использованием цифровых образовательных ресурсов	5			
3.6	Вы имеете свой сайт и обновляете его не реже 2 раза в месяц	2			
3.7	Размещение, не реже чем 1 раз в месяц, информации на сайте ОУ	3			
ИТОГО:					

IV. Результативность методической деятельности

1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:

4.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ОУ (выступление на педсоветах проблемных семинарах и т. д.)	1			
4.2	Распространение опыта на районном уровне (выступление на семинарах, конференциях и т.д.)	2			
4.3	Распространение опыта на областном уровне и федеральном уровнях (выступление на семинарах, конференциях и т.д.)	3			
4.4	Наличие публикаций в СМИ, педагогических сообществах, печатных изданиях	4			
4.5	Показ открытого мероприятия на уровне ОУ	3			
4.6	Показ открытого мероприятия на районном уровне	4			
4.7	Вы являетесь руководителем школьного методического объединения	4			
4.8	Вы являетесь руководителем районного методического объединения	5			
ИТОГО:					
2. Повышение квалификации:					
4.9	Посещение курсов вне ИОЧ	1			
4.10	Посещение семинаров, конференций и т.д. различного уровня	2			
4.11	Наличие первой квалификационной категории	3			
4.12	Наличие высшей квалификационной категории	4			
4.13	Отсутствие квалификационной категории	- 5			
3. Результат участия в конкурсах профессионального мастерства					
4.14	Педагог становится победителем мероприятий в ОУ	1			
4.15	Педагог участвует в мероприятиях городского, районного, окружного уровней	2			
4.16	Педагог участвует в мероприятиях областного и федерального уровней	3			
4.17	Педагог становится призером городских, районных мероприятий	4			
4.18	Педагог становится призером окружных мероприятий	5			
4.19	Педагог становится призером областных мероприятий и мероприятий федерального уровня	6			
ИТОГО:					

V. Выполнение функциональных обязанностей

№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
5.1	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей/ Имеются	0/-2			
5.2	Документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору и изложению материала, форме ведения, эстетики оформления. Отсутствуют замечания по ведению документации/ Имеются замечания	0/-2			
5.3	Отсутствуют конфликтные ситуации.	0/-2			
5.4	Отсутствие замечаний о нарушении САНПиН при организации учебного и воспитательного процесса./Имеются	0/-3			
5.5	Отсутствие случаев травматизма воспитанников / Были случаи	0/-5			
5.6	Предметно-пространственная среда в группе оформляется эстетично, творчески, по инициативе педагога, используется эффективно	1/ -3			
5.7	Активно, систематически, участвует в мероприятиях своей группы	1/-2			

ИТОГО:

VI. Особенности работы :

№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
6.1	С детьми с ЗПР	3			
6.2	С детьми раннего возраста	3			

ИТОГО:

VII. Взаимозаменяемость. Выполнение функций отсутствующих работников:

№ п/п	Наименование критерия	Оценка	Результат <i>(указать мероприятие, название конкурса, кол-во участников, фамилию и имя призеров)</i>	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
7.1	Иногда выполняет функции отсутствующего работника в своей и других группах	2			
7.2	Часто выполняет функции отсутствующего работника в своей и других группах	5			

ИТОГО:		
---------------	--	--

VIII. Дополнительные показатели:				
Наименование критерия	Оценка	Результат	Самооценка (балл)	Экспертная оценка (балл)
Педагог активно и систематически участвует в оформлении ПРС ОУ	5			
Педагог активно и систематически принимает участие в общественной жизни ОУ	5			
ИТОГО:				
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				

Дополнительные

показатели: _____

Подпись работника: _____ / _____

Подпись представителя экспертной группы _____ / _____

Дата заполнения « ____ » _____ 201__ г.

Приложение №3

Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий

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

Приложение №7

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		

2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
	Итого баллов:	6		

Приложение № 8

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа- дворника

№	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:	8		

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

7.3. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

7.4. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи директору учреждения определяется учредителем – Юго- Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников учреждения.

8.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников учреждения являются:

- Результаты работы учреждения в целом.

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.

- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.

- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).

- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.

- Оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

8.4. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок премирования директора общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Юго- Западным управлением министерства образования и науки Самарской области