

«Утверждаю»
Директор ГБОУ
«__»_____2013г.
Приказ №_____

«Согласовано»
Совет Учреждения ГБОУ
«__»_____2013г.
Протокол №_____

«Принято»
Общее собрание трудового коллектива
«__»_____2013г.
Протокол №_____

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 22
г.о. Чапаевск Самарской области

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников ГБОУ СОШ № 22 г.о. Чапаевск.

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлениями 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., «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г №60»), , а также № 431 от 29.10.2008г., № 353 от 10.09.2008г., № 702 от 27.10.2011 г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», 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 № 29-од от 19.02.2009г., приказами МОиН Самарской области №4-од от 18.01.2012 г «О внесении изменения в приказ МОиН Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»», № 25-од от 19.02.2009 г. (с изменениями в № 8-од от 02.02.2010г. «О внесении изменений в приказ МОиН Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»»), №28-од от 19.02.2009г., № 31-од от 19.02.2009г.(с изменениями от19.02.2009г.), № 30-од от 19.02.2009 (с изменениями №10-од от 08.02.2010г.), Уставом ГБОУ СОШ №22 , Коллективным договором.

1.2 Положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения (далее ГБОУ), и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования на повышение творческой активности и инициативы в решении поставленных перед коллективом задач.

1.3 Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих стандартное 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.

1.7 Положение согласовывается с Советом ГБОУ СОШ, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора ОУ.

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

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.

2.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность и качество работы работников государственного общеобразовательного учреждения являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;

- Достижение критериев качества труда работников, определённых соответствующими разделами настоящего Положения;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы (до 50%)

Снижение размера стимулирующих надбавок до 50% производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения и срока действия приказа.

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, пожарной безопасности, случаев халатного отношения к своим должностным обязанностям.

При наличии зафиксированного нарушения надбавка снижается на 10% с момента установления.

Снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения и срока действия приказа.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, воспитателя, тренера. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Советом Школы, с момента получения травмы воспитанником.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия.

2.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, установленные работникам средней общеобразовательной школы, исчисляются в рублях и производятся:

- за разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения – от 500 рублей и выше;
- за эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом – от 500 рублей и выше;
- за систематическую организацию внеклассной работы по русскому языку и математике, позволяющей углубить знания по предмету учащихся 5-11 классов – от 500 рублей и выше,
- за высокие результаты в подготовке учащихся к олимпиадам – от 400 рублей и выше;

- за высокие результаты в подготовке учащихся к ЕГЭ и ГИА – от 400 рублей и выше;
 - за эффективную реализацию Программы развития школы и экспериментальную деятельность по внедрению инновационных программ – от 3000 рублей и выше;
 - за высокий уровень организации и проведения школьных, городских методических объединений – от 500 рублей и выше;
- Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора школы.

2.6.. Порядок выплаты премии

2.6.1. Премии выплачиваются:

- за эффективность (качество) работы;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за высокое качество работы в рамках должностных обязанностей;
- за выполнение особо важных и сложных работ (устранение последствий аварий, за организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- в связи с награждением дипломом, почетной грамотой, объявлением благодарности.

2.6.2. Премия устанавливается работникам приказом руководителя Учреждения.

2.6.3. Премия максимальным размером не ограничивается.

2.7. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

2.7.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников.

2.7.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- а) для всех работников:
 - выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)
- б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):
 - разработка и реализация инициативных управленческих решений

- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач.

2.7.3 Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком не более чем на один календарный год. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Указанная надбавка руководителю структурного подразделения определяется руководителем Учреждения.

2.7.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда на основании действующего законодательства.

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей в процентном выражении:

3.2.1. По средней общеобразовательной школе:

- стимулирующие выплаты руководителю – не более 3% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты работникам по результатам деятельности труда – не менее 30% от стимулирующей части ФОТ;
- надбавки и другие виды стимулирующих выплат – не более 67 % от стимулирующей части ФОТ.

3.2.2. По структурному подразделению ГБОУ СОШ №22, реализующему программу дошкольного образования:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения – не более 10% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты для педагогов, административно-хозяйственного персонала – производится в процентном соотношении согласно действующего законодательства по таблице критериев в разделе VI, п.6.4 , а именно по подпунктам:
 - Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии
 - Стимулирующие выплаты за выслугу лет
 - Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие)

- Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми СП
- Стимулирующие выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.2.3. По структурному подразделению ГБОУ СОШ №22, реализующему программу дополнительного образования:

- стимулирующие выплаты руководителю учреждения – не более 3% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам деятельности труда – 73% от стимулирующей части ФОТ;
- стимулирующие выплаты для административно-хозяйственного персонала по результатам деятельности труда – 4% от стимулирующей части ФОТ;
- Надбавки и доплаты стимулирующего характера – 20 % от стимулирующей части ФОТ.

Распределение процентного соотношения частей стимулирующего ФОТ утверждается приказом директора.

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

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

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора ГБОУ дважды в год (сентябрь, январь) сроком на сентябрь-декабрь, январь-август, а по отдельным показателям по итогам работы за месяц и выплачиваются ежемесячно.

3.6. Приказом руководителя создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для проведения объективной внешней оценки результативности труда работника на основе оценочного листа. Результаты работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения.

3.7. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в разделах IV, V, VI 2 раза в год.

Материалы оценки эффективности деятельности руководителя СП, реализующем программу дошкольного образования, по результатам деятельности СП за год предоставляются не позднее 20 января.

3.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителю директора по УВР, административно-хозяйственный персонал – зам. директора по АХЧ, работники структурных подразделений (дошкольное, дополнительное образование) – руководителям структурных подразделений.

3.9. Зам. директора по УВР, зам по АХЧ, руководители структурных подразделений передают листы самоанализа комиссиям по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которые:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- составляют протокол, содержащий итоговое количество баллов по каждому работнику;

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ передают директору протоколы, содержащие итоговое количество баллов по каждому работнику. Сводная таблица результативности деятельности работников с указанием общего количества баллов по каждому работнику доводятся до сведения работников.

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

3.12. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 20 января, 20 сентября текущего года.

3.13. Установленные работникам стимулирующие доплаты, надбавки, премии исчисляются в рублях. Размер стимулирующих надбавок, доплат, премий устанавливается приказом руководителя ГБОУ.

3.14. Стоимость балла стимулирующей выплаты по критериям результативности деятельности рассчитывается 2 раза в год по следующей схеме:

- ДЛЯ общеобразовательной школы: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности, делится на общее количество баллов, набранных работниками по критериям за прошедшее полугодие;
- ДЛЯ структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования: стимулирующая часть ФОТ работников по одному из разделов делится на общее количество баллов, набранных всеми участниками раздела;
- ДЛЯ структурного подразделения, реализующего программу дополнительного образования:
 - стимулирующая часть ФОТ, отведенная на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности педагогических работников (73% от стимулирующей части ФОТ), делится на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками по критериям за прошедшее полугодие;
 - стимулирующая часть ФОТ, отведенная на выплату стимулирующих надбавок по критериям результативности деятельности АХП (4% от стимулирующей части ФОТ), делится на общее количество баллов, набранных АХП по критериям за прошедшее полугодие;
- утверждается приказом директора ОУ.

3.15. Стимулирующая надбавка рассчитывается по схеме:

- ДЛЯ средней общеобразовательной школы и структурного подразделения, реализующего программу дополнительного образования: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла;
- ДЛЯ структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования: количество баллов, набранных работником по конкретному разделу, умножается на стоимость балла по этому разделу и суммируется по всем разделам.

3.16. На основании итогового протокола руководитель издает приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам ГБОУ на следующий период.

3.17. Стимулирующие выплаты директору ГБОУ устанавливаются МОиН Самарской области.

3.18. Стимулирующие выплаты директору школы, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ работникам государственного общеобразовательного учреждения СОШ №22.

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

4.2. Перечень критериев оценки качества труда учителей.

Основание для премирования	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Наличие численности (отсутствие) неуспевающих учащихся <i>(по итогам II четверти, I полугодия, года)</i>	Отсутствие – 3 б. Наличие – 0 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 - 3 б. Выше на 0,3 б. и более - 2 б. Выше на 0,1 б. - 1 б.		
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени 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. 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		
	6. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, замечаний администрации.	3 балла		
	7. Средний балл по предмету на ЕГЭ и экзаменах в условиях независимой оценки не ниже окружного.	Выше окружного – 2б На уровне окружного-1б		
	8. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. по обмену опытом	Обл. - 4б Окр. -3б Город. - 2б		

		ОУ-1 б		
	9.Открытые уроки и внеклассные мероприятия на семинарах	Обл.- 4б Окр. -3б Город. -2б		
	10. 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 Город. I-3б, II-2б, III-1б		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11. 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 Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, количество победителей более 2-х– 1 б Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б., количество победителей более 2-х– 1 б		
	12. 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., количество победителей более 2-х– 1 б Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б., количество победителей более 2-х– 1 б		
	13. 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. ,количество победителей более 2-х– 1 б Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б., количество победителей более 2-х– 1 б Город .I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б., количество победителей более 2-		

		х– 1 б.		
	14. 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		
	15. Наличие публикаций работ обучающихся, учителей в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Росс – 3 б. Обл – 2 б. Город – 1 б.		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	16. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	Отсутствие – 2 б. Снижение – 1 б. Наличие – 0 б.		
	17.Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Отсутствие – 2 б. Снижение – 1 б. Наличие – 0 б.		
	18. Сохранение численности учащихся , охваченным горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%)(сравнение I и II, III и IV четверти)	Повышение – 3 б. Сохранение – 2 б. Снижение на 5% - 1б. Снижение от 6% до 10% - 0 б.		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	19. Использование ИТ – технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.. <i>Открытые уроки с использованием ИКТ по плану работы школьных ПО.</i>	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до 24 % - 1 б. 1б за каждый проведенный урок		
	20. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) указать, по приказу школы.	От 7 до 10 занятий – 3б От 4 до 6 занятий – 2б От 1 до 3 занятий – 1б		
	21. Участие в реализации программы развития ОУ.	Ведение предметов на профильном уровне – 3б Ведение элективных курсов – 2б Ведение курсов предпрофильной подготовки – 1б		

Результаты внутришкольного контроля	22.Регулярная и систематическая работа с классной документацией (журнал, дневник, личное дело)	Отсутствие замечаний – 3 б. Наличие 1 замечание – 2 б. Наличие более 2-х – 0 б.		
	23.Регулярная и систематическая работа с электронным журналом (АСУ РСО). Контроль 1 раз в неделю в воскресенье 21.00	Регулярно - 3 б. Не систематически, частично – 0 б.		
	24. Наличие отраслевых наград	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0б.		
Итого				
Роспись				

4.3. Стимулирующие выплаты заместителю директора по УВР назначаются за достижение критериев п. 4.4.

4.4. Критерии оценки эффективности работы зам директора по УВР

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл			1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл			1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			2

1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла			2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла			2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла			1-1,5

1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл			1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 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			3
Итого:				16-18
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			3
2.2	Наличие публикаций зам по УР по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл			1
Итого:				4
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1	Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением универсального профиля): 50%-79% - 1 балл, 80%-99% - 2 балла, 100 % – 3 балла			3
3.2	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 %			4

	учащихся – 4 балла			
3.3	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла			3
Итого:				10
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	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
4.2	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.			2
Итого:				4
ВСЕГО:				38-40

4.5. Критерии оценки эффективности работы главного бухгалтера, бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Отсутствие замечаний к составлению ПФХД на очередной год	1		
2	Исполнение утверждённого бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
3	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
4	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные	1		

	ценности			
5	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
6	Замечания со стороны проверяющих:			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	-отсутствие замечаний	1		
7	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	1		
8	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	1		
9	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	1		
10	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудников, подвергающей сомнению честь , достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
11	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	1		
12	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	13		

4.6. Критерии оценки эффективности работы зам директора по АХЧ

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территории	1		
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
4	Высокий уровень организации и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1		

	пожарной и электробезопасности			
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
6	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения . И взаимодействие с обслуживающими организациями.	1		
7	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
8	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
9	Отсутствие замечаний по обеспечению технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	1		
10	Высокий уровень организации проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
	Итого баллов:	10		

4.7. Критерии оценки эффективности работы библиотекаря

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	-не изменилась	0,5		
	-возросла	1		
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	1		
3	Использование ИКТ в работе	1		
4	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периодом:			
	-не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
5	Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы	1		
	Итого баллов:			

4.8. Критерии оценки эффективности работы секретаря

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудниках, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
8	Участие в реализации программы развития школы	1		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	1		
	Итого баллов:	9		

4.9. Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала:

4.9.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, 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		
8	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	8		

4.9.2. Электромонтер

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования	1		
4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
5	Сохранность материалов, инструментов	1		
6	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	6		

4.9.3. Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
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	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
	Итого баллов:	6		

4.9.4. Сторож

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного	1		

	режима			
2	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
3	Соблюдение правил пожарной и электробезопасности	1		
4	Качественная уборка территории учреждения	1		
5	Сохранность инвентаря	1		
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
	Итого баллов:	6		

V. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ работникам структурного подразделения, реализующего программу дополнительного образования.

5.1. Стимулирующие выплаты старшему методисту, методисту, инструктору по физкультуре, педагогу дополнительного образования, тренерам-преподавателям устанавливаются за достижение критериев, определенных пунктом 5.1.1.

5.1.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы старшего методиста, методиста, инструктора по физкультуре, педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя

№ п/п	Критерии оценивания	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса.			
1.1	<p>Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение КПН, выполнение спортивных разрядов) за отчётный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 4 балла; КМС: наличие – 3 балла, 1 и более – 4 балла; МС: - наличие – 5 балла</p>		

1.2	Использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ дополнительного образования детей: от 10% до 20% - 1 балл, 20% и выше – 2 балла		
1.3	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: Наличие на уровне города, округа: за победителя – 1 б. за призёра – 0,5 балла Наличие на уровне области: за победителя – 2 балла за призёра - 1,5 балла (игровикам за 3м – 1,5 б.) всероссийском или международном уровне: за победителя – 3 балла (игровикам – 3,5 б.) за призёра - 2,5 балла (игровикам за 2м – 3 б.; 3м. – 2,5б)		
1.4	Наличие количества учащихся: 60-80чел. – 1 балл 80-100чел. – 2 балла 100-150чел. – 3 балла 150-200чел. – 4 балла свыше 200 – 5 баллов Наличие количества учащихся с переменным составом: за 1 обучающего 0,02%		
1.5	Сохранность контингента обучающихся в группах в течение учебного года: От 80% до 90% - 2 балла, 90% и выше – 3 балла		
Итого:			
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение открытых уроков, семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением:		

	На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 2 балла; На областном уровне – 4 балла		
2.2	Наличие публикаций тренера по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе – - 4 балла		
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у тренера-преподавателя На уровне «образовательного округа – 2 балла На уровне области – 3 балла На российском уровне – 4 балла		
Итого:			
3. Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Взаимосвязь тренера с родителями, учителями МОУ СОШ города: Проведение родительских собраний, консультаций, открытые уроки и тд - 1 балл		
3.2	Наличие органа самоуправления отделения, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица) 1 балл		
3.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: 1 балл		
3.4	Организация и проведение массовых мероприятий (учебно-тренировочных сборов, соревнований) (баллы могут суммироваться) на уровне ДЮСШ №1 - 0,5 балла за каждое мероприятие; на городском уровне – 1 балл за каждое мероприятие; на областном уровне – 2 балла за каждое мероприятие		
Итого:			
4. Эффективность обеспечения условий направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части		

	организации охраны жизни и здоровья обучающихся - 2 балла		
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл		
Итого:			
5. Эффективность использования материально-технических и финансовых ресурсов			
5.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл		
Итого:			
Всего:			

5.2. Стимулирующие выплаты бухгалтеру устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в п.5.2.1.

5.2.1. Критерии оценки эффективности работы бухгалтера

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	2		
2	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	2		
3	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	2		
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	2		
5	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	2		
6	Своевременное составление и предоставление отчётности:(бухгалтерской ,налоговой, статистической)	2		
7	Соблюдение графика внутреннего документооборота	2		
8	Прохождение курсов повышения квалификации , семинаров	2		

9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, оперативное использование законодательной базы, самообразование	2		
	Итого баллов:	18		

5.3. Критерии оценки эффективности работы заведующего хозяйством

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка комиссии
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 и территории	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 «тревожной кнопки»	1		
4	-организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
5	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 . И взаимодействие с обслуживающими организациями.	1		
2	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
4	Наличие приборов учёта теплоэнергонасосителей и обеспечение их бесперебойной работы,	1		

	соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей			
5	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
6	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	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	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
	Итого баллов:	18		

5.4. Критерии оценки эффективности работы делопроизводителя

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Соблюдение конфиденциальной информации о работе учреждения и его сотрудников, подвергающей сомнению честь достоинство, профессиональные качества сотрудников учреждения и деятельность учреждения в целом	1		
2	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
3	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	1		
5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1		
6	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
8	Участие в реализации программы развития школы	1		
9	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем,	1		

	оперативное использование законодательной базы, самообразование			
	Итого баллов:	9		

5.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы дежурного по режиму

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
	Высокая организация охраны учреждения, уборки территории			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в здание	1		
2	Отсутствие замечаний по въезду постороннего транспорта на территорию образовательного учреждения	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
4	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	1		
5	Отсутствие травматизма обучающихся в здании образовательного учреждения	1		
6	Отсутствие замечаний по исполнению приказов, распоряжений руководителя, касающихся правил поведения обучающихся в учреждении	1		
7	Отсутствие замечаний по ведению журнала дежурства	1		
8	Отсутствие замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка	1		
	Итого баллов:	8		

5.6. Критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала:

5.6.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, 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		
8	Своевременный текущий ремонт оборудования, инвентаря, помещений	1		
	Итого баллов:	8		

5.6.2. Уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
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	1		

	обеззараживающими средствами			
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
	Итого баллов:	6		

5.6.3. Сторож

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка комиссии
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		

VI. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования.

6.1. Размер стимулирующей выплаты руководителю структурного подразделения определить – не более 10% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения по критериям п.6.2 по шкале:

- 25-34,5 баллов – до 2,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;
- 35 баллов и до 44 – от 2,5 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения
- 45 – 57 баллов – от 5,5% до 10 %

6.2. Критерии оценки эффективности работы руководителя структурного подразделения

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1	Результаты выполнения ФГТ государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по городу – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым структурным подразделением: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных структурным подразделением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
Итого:		13
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или	3

	на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		10
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
Итого:		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	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

4.8	Участие руководителя структурного подразделения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
Итого:		17
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		7
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	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1
6.6	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.7	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0

6.8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
Итого:		7
ВСЕГО:		57

6.3. Стимулирующие выплаты сотрудникам СП устанавливаются в зависимости от суммы набранных баллов по показателям, представленным в п.6.4. по шкале:

6.4. Критерии оценки эффективности работы сотрудников СП

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Использование в работе инновационных педагогических технологий	Результаты выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГТ	Результаты мониторинга и/или самоанализ, заверенные методистом	Педагоги: частично – 0,5 полностью – 1 Методист: частично – 2 полностью - 3	
	Реализация дополнительных образовательных программ дошкольного образования	Организация итогового мероприятия по превышаемому направлению развития детей	За каждую программу дополнительного образования - 1	
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 На региональном уровне – 1,5-3 на уровне округа – 1-2 на уровне города – 0,5-1 (баллы суммируются)	
	Жалобы родителей по поводу конфликтных ситуаций	Запись в журнале обращения граждан	(- 1)	
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта. В том числе на сайте учреждения, либо в газете учреждения	Публикация	На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2 на уровне города – 1 (баллы суммируются)	
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском уровне – 4 На региональном уровне – 3 на уровне округа – 2	

			на уровне города – 1 (баллы суммируются)	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 На региональном уровне – 1,5-3 на уровне округа – 1-2 на уровне города – 0,5-1 (баллы суммируются)	
	Использование инновационной комплексной программы и (или) использование инновационных педагогических технологий	Перспективное планирование	Комплексная программа – 2, Технология – 1 (баллы суммируются)	
	Проведение открытых мероприятий на ДООУ, город, округ	Программа мероприятия, конспект мероприятия	на уровне округа – 2 на уровне города – 1 на уровне ДООУ – 0,5 (баллы суммируются)	
	Проявление инициативы, творчества и соблюдение эстетических требований при создании предметно-развивающей среды ДООУ	Презентация изменений предметной среды, отражение в плане воспитательно-образовательной работы	1 раз в квартал – 1 ежемесячно – 2	
	Качество взаимодействия с родителями: - проведение родительских собраний (% участия родителей); - проведение совместных конкурсов, выставок; - проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций; - наличие задолженности по родительской плате (до 15 числа текущего месяца)	Лист регистрации Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей Копии квитанций об оплате	Свыше 95% - 3; 85-94% - 2; 75-84% - 1 1 (баллы суммируются) (-1)	
Выслуга лет	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в ДООУ	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет –	10%	

		15% должностного оклада	15%	
Сложность контингента воспитанников	Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК. Работа согласно плана коррекционно – развивающего сопровождения	методист – 1-5 педагогам – 1-5 помощник воспитателя – 1-5	
	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	методист - 1 педагогам - 1 помощник воспитателя – 1	
	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	методист - 1 педагогам - 1 помощник воспитателя – 2	
	Превышение плановой наполняемости (по СанПин)	Приказ о комплектовании групп, отчет медсестры	методист - 1 педагогам - 1 помощник воспитателя – 1	
Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в СП (в среднем по группе или в СПО	Отношение числа дней пребывания детей к списочному составу групп, ежемесячный отчет медицинской сестры 75% -1 до 80% - 2 свыше 80% - 3	Баллы суммируются	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	Воспитателю – 1, Помощнику воспитателю – 0,5, Медсестре – 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)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля	1	
	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Годовой баланс	1	

	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	Завхоз – 1 Техперсонал – 0,5 Помощнику воспитателю - 1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 5 от 1 до 3	
	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, методистом	от 1 до 4	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Копии документов Журналы инструктажа, акты тренировок	Завхоз от 1 до 5 Методист от 1 до 5 Медсестра от 1 до 5	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	Завхоз от 1 до 5	
	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1	
	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	Медсестра от 1 до 5	

