

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени В.Д.Лёвина пос.Черновский
муниципального района Волжский Самарской области
(ГБОУ СОШ пос.Черновский)

«ПРИНЯТО»

Решением
Общего собрания работников
ГБОУ СОШ
пос.Черновский
Протокол № 1
от 30.08.2017г
Председатель

 Саковец Е.С..

«СОГЛАСОВАНО»

Управляющим советом
ГБОУ СОШ
Пос.Черновский
Протокол № 1
Председатель

Шукшина Н.И.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзного комитета
Учреждения

 Павлова Г.М.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом директора
ГБОУ СОШ
Пос.Черновский
№ 39 -од
от 30.08.2017 г
И.о.директора
ГБОУ СОШ
пос.Черновский



Грибанова Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат работникам
ГБОУ СОШ пос.Черновский**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос.Черновский муниципального района Волжский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении;

Школа – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

Структурное подразделение – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора учреждения и работников, работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;

в) премии;

г) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Структурного подразделения.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.9 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в Структурном подразделении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10 Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность, премии является отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.11 Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.12 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.12.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц. Максимальными размерами не ограничиваются.

1.12.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.12.3. Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения, заведующего Структурным подразделением с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.12.4 Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (полугодия, квартала);
- в связи с юбилейными датами (женщинам – 50,55 лет; мужчинам – 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию; к профессиональным праздникам

1.13 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурного подразделения, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.14. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам Школы

1.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2 Стимулирующий фонд Школы составляет не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 22 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 60 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 5 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 10 % от стимулирующего фонда.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

2.3.1 Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3.4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается четыре раза в год (в декабре, марте, июне и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается четыре раза в год (в декабре, (январе) марте, июне и сентябре) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$V = D / \Gamma$$

где:

V – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01, 01.03, и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество набранных баллов отдельной категории работников.

3. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения

3.1 Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.2.1 Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений могут носить периодический или разовый характер.

3.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Структурного подразделения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из них не более 10 % на стимулирующие выплаты Заведующему Структурным подразделением.

3.2.4 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурного подразделения «Детский сад «Кораблик» (включая заведующего Структурным подразделением), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.2.6 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев,

позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается ежемесячно приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Структурного подразделения, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается ежемесячно на основании приказа директора для каждого направления из перечня стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла для каждого направления из перечня стимулирующих выплат рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество набранных баллов по отдельному направлению.

Стимулирующий фонд и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по направлению - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета выплаты и количества баллов Заведующего Структурным подразделением.

3.3 Ежемесячные надбавки за выслугу лет

3.3.3 Работникам Структурного подразделения назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.3.4 На выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.5 Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются бессрочно (на время работы в Учреждении).

3.3.6 Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

- работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональными квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353;
- стаж работы по указанным должностям (профессиям) не менее 3 лет.

3.3.7 Ежемесячная надбавка работникам Структурного подразделения за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3.3.8 Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Структурного подразделения права на получение этой надбавки.

3.4 Стимулирующие выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.4.1 Заведующему Структурным подразделением могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные приложением №3 к настоящему Положению.

3.4.2 Стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Общий объем стимулирующих выплат заведующему Структурным подразделением должен составлять не менее 10% от размера средств, направляемых на выплаты работникам этого Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.4.3 Размер стимулирующих выплат заведующему каждого Структурного подразделения определяется по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

B – количество баллов заведующего Структурным подразделением, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается четыре раза в год (в январе, в апреле, в июле и октябре) на основании приказа директора.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$V = D / \Gamma$$

где:

V – стоимость одного балла;

D – объем денежных средств на 01.01, 01.09 расчетного года, который может быть направлен в соответствии с пунктом 3.2.3. настоящего Положения на

стимулирующие выплаты за эффективность труда заведующего Структурного подразделения, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Г – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы заведующего Структурного подразделения.

4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

4.4 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения три раза в год (в декабре(январе), в марте и сентябре) на период с 01 декабря по 31 декабря, с 01 января по 28 февраля, с 01 марта по 31 августа и с 01 сентября по 30 ноября по школе, четыре раза в год (в январе, в марте, в июне и сентябре) на период с 01 января по 31 марта, с 01 апреля по 30 июня, с 01 июля по 30 сентября и с 01 октября по 31 декабря по Структурному подразделению.

4.5 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения¹ этих стимулирующих выплат.

4.6 Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, три раза в год до 17 сентября, до 17 декабря, до 17 марта (по Школе), четыре раза в год до 17 января, до 17 апреля, до 17 июля, до 17 октября (по Структурному подразделению) текущего года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

4.7 В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный

состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

4.8 Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и до 20 сентября, 20 декабря, 20 марта (по Школе), до 20 января, 20 апреля, 20 июля, 20 октября (по Структурному подразделению) предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.9 Не позднее 20 сентября, 20 декабря, 20 марта (по Школе), 20 января, 20 апреля, 20 июля, 20 октября (по Структурному подразделению) директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4.10 Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

4.11 Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы не позднее 25 января, не позднее 25 марта, не позднее 25 сентября, не позднее 25 декабря (по Школе), не позднее 25 января, не позднее 25 апреля, не позднее 25 июля, не позднее 25 октября (по Структурному подразделению)

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГОВ

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. кол. балло в	Балл		
			самооцен ка	Оценка председа теля МО	Оценка админист рации
Позитивные результаты образовательной деятельности					
1.					
1.1	1. Снижение численности неуспевающих учащихся 2. Отсутствие неуспевающих учащихся (триместр)	1 2			
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ или имеет позитивную динамику (триместр)	2			
1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (год) 1. Отсутствие неуспевающих выпускников. 2. Их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	5 2			
4	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (год) 1. Отсутствие неуспевающих выпускников. 2. Их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	5 2			
5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах, в которых преподаёт учитель. (по количеству выпускников)	3			
6	Результаты независимой оценки качества обучения: 1.Отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты. 2. Позитивная динамика в результатах обучающихся	1 2			
7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах выше уровня ОУ (количество) (год): Очное участие: Региональный Территориальный Онлайн	3 2 1			
	Результаты участия работника в конкурсах (очных) профессионального мастерства (количество) (год): 1 Участие в конкурсах районного, окружного уровня 2. Победители, призеры районного, окружного уровня. 3.Участие в конкурсах областного, всероссийского уровня. 4.Победители, призеры областного, всероссийского уровня.	1 2 3 4			
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках (триместр)	1			
1	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков (триместр)	1			
2	Результаты участия педагогов в методической работе. Количество и объем собственных методических, учебных пособий и т.п., применяемых в учебном процессе, утвержденных научно-методическим советом учреждения (год)	2			
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам					
1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету выше уровня ОУ, организованных на бесплатной основе (в зависимости от количества победителей и призёров) (год):				

2	1. Наличие участников районных и окружных олимпиад	1			
	2. Наличие победителей и призеров районных, окружных олимпиад	2			
	3. Наличие участников областных олимпиад	2			
	4. Наличие победителей и призеров областных олимпиад.	3			
	5. Наличие участников всероссийских олимпиад	3			
	6. Наличие победителей и призеров всероссийских олимпиад.	4			
2	Участие учащихся в конференциях по предмету выше уровня ОУ, организованных на бесплатной основе (в зависимости от количества победителей и призеров) (очное участие, год):				
	1. Наличие участников районных и окружных конференций	1			
	2. Наличие победителей и призеров районных и окружных конференций	2			
	3. Наличие участников областных конференций	2			
1	4. Наличие победителей и призеров областных конференций	3			
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях выше уровня ОУ, организованных на бесплатной основе (в зависимости от количества победителей и призеров) (очное участие, год):				
	1. Наличие участников районных, окружных мероприятий.	1			
	2. Наличие победителей и призеров районных, окружных мероприятий.	2			
	3. Наличие участников областных, всероссийских мероприятий.	2			
	4. Наличие победы	3			
	телей и призеров областных, всероссийских мероприятий.				
	Наличие публикаций работ, обучающихся в периодических изданиях, сборниках (количество)				
	1. Публикации в школьной печати и размещение на сайте (триместр)	1			
	2. Публикации в СМИ поселкового и районного уровня (триместр)	2			
	3. Печатные публикации выше районного уровня (год)	3			
	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством работника (год)	2			
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий					
	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени (триместр)	1			
	Применение ресурсов и возможностей сети интернет и АСУ РСО (триместр)				
	1. Заполнение электронного журнала согласно графику	2			
	2. Заполнение журнала с опозданием	1			
	3. Своевременное заполнение протоколов в системе МСОКО	1			
Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя					
	1.Повышение охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам школы или на базе школы в течение учебного года.	2			
	2.Сохранение охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам школы или на базе школы в течение учебного года.	1			
	1.Повышение охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года.	2			
	2.Сохранение охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы в течение учебного года.	1			
	1.Повышение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне до 95-100%).	2			
	2.Сохранение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	1			

4	Снижение (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних разного уровня. (триместр)	2			
5	Работа с семьями, состоящими на различных видах учета и своевременная сдача отчетной документации (триместр)	1			
6	Отсутствие пропусков учащимися класса уроков без уважительной причины. (триместр)	1			
7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций (триместр)	1			
8	Наличие единой школьной формы в классе (90-100%) (триместр)	1			
9	Уровень ученического самоуправления в классе (учебный год) - высокий - средний - разовые поручения (при наличии отчета с приложением фотоматериалов)	3 2 1			
0	Победитель конкурса «Лучший класс» (учебный год)	3			
Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности учителя					
1	Результаты участия работника в оформлении тематических стендов, в организации и проведении выставок (не более трех) (триместр): Выставка Стенд (при наличии отчета с приложением фотоматериалов)	2 1			
2	Результат участия работника в общешкольных мероприятиях по воспитательной и внеурочной деятельности (не более трех мероприятий) (триместр) Школьный Параллель (при наличии отчета с приложением фотоматериалов)	2 1			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов					
1	Отсутствие задолженностей в классе за питание на конец отчетного периода. (триместр)	1			
..	Сохранение и поддержание порядка в кабинете, закрепленным за учителем (триместр)	4			
Итого:					

Лист оценивания эффективности (качества) работы
воспитателя структурного подразделения «Детский сад «Кораблик»» ГБОУ СОШ пос. Черновский

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
I. Эффективное применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий					
1.1 Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми:					
	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной образовательной программе ДОУ, разработанной с учетом ФГОС ДО – до 2 баллов	(наличие планов, разработок, конспектов)	0-1-2		
	Использование проектной деятельности в образовательном процессе – до 2 баллов	(наличие разработок, проектов)	0-1-2		
	Использование ИКТ в образовательном процессе: применение мультимедийных форм, дидактических, методических, игровых пособий, презентаций: - до 2 баллов - систематическое применение – 2 балла; - эпизодическое применение – 1 балл	(используемые интернет ресурсы, презентации, разработки)	0-1-2		
	Здоровьесберегающие технологии (подвижные игры, пальчиковая гимнастика, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика, физкультминутки, хороводные игры, самомассаж, музыкотерапия, сказкотерапия, изотерапия) – 1 балл	(визуальный осмотр деятельности воспитателя)	0-1		
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности работника по вопросам организации образовательного процесса – 1 балл	(наличии статьи в СМИ)	0-1		
	Размещение информации, разработок, проектов по вопросам воспитания и образования детей на официальном сайте учреждения – 1 балл	(скриншот страницы официального сайта)	0-1		
1.2 Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства:					

	- на уровне ДОУ- 1 балл; - на уровне района – 2 балла; - на уровне «образовательного округа» – 3 балла; - на региональном уровне – 4 балла; - на всероссийском и/или международном уровнях – 5 баллов		4-5	
	Заочная форма участия на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях и т.п. – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1	
1.3 Результаты участия воспитанников, в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях:				
	Очная форма участия (в зависимости от уровня) – до 5 баллов:	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1-2-3-4-5	
	- на уровне ДОУ- 1 балл; - на уровне района – 2 балла; - на уровне «образовательного округа» – 3 балла; - на региональном уровне – 4 балла; - на всероссийском и/или международном уровнях – 5 баллов			
	Заочная форма участия – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1	
1.4. Распространение собственного профессионального опыта (выступления, публикации):				
	Очная форма участия в мероприятиях (в зависимости от уровня) – до 5 баллов:	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1-2-3-4-5	
	- на уровне ДОУ- 1 балл; - на уровне района – 2 балла; - на уровне «образовательного округа» – 3 балла; - на региональном уровне – 4 балла; - на всероссийском и/или международном уровнях – 5 баллов			
	Заочная форма участия в мероприятиях – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1	
1.5 Профессиональная активность педагога:				
	Руководство методическим объединением, творческой группой – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1	

Участие педагога в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники): - до 6 баллов	- ведущий на праздничном мероприятии в своей группе – 1 балл;	(наличие графика праздничных мероприятий с указанием распределения ролей, за каждый утренник)	0-1
	- исполнение костюмированной роли (количество ролей) – 1 балл, за один утренник;		1-2-3-4-5-6
	- ведущий на праздничном мероприятии в другой группе – 1 балл		0-1
	Проведение открытых занятий, мастер- классов – 1 балл		0-1
	Отсутствие больничных листов – 1 балл		0-1
	Замещение отсутствующих работников – 2 балла		0-2
	Эффективная подготовка к сезонным просмотрам конкурсам- 2 балла		0-1-2
1.6 Формы взаимодействия с родителями			
Отсутствие долгов по родительской плате- до 2 баллов - долг свыше 3000 – 0 баллов; - долг от 1000 до 3000 – 1 балл; - долг не более 1000 – 2 балла Совместные выставки, круглые столы, презентации, родительские собрания – до 2 баллов 1 раз в квартал – 1 балл; более 1 раза в квартал – 2 балла Привлечение родителей к активному участию в общественных мероприятиях ДОУ и укреплению материальной базы ДОУ – 3 балла Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	(остаточная ведомость) (оформление фотоотчета по итогам мероприятий, конспекты, отзывы участников, протоколы) (фотоотчет по итогам мероприятий)	0-1-2	
		0-1-2	
		3	
		1	
1.7. Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО			
Благоустройство группы (мелкий ремонт с помощью родителей воспитанников или самостоятельно) – 1 балл	(результаты контроля)	0-1	
Благоустройство участка в летний период (уборка участка от мусора, полив растений на участке, увлажнение песка в песочнице перед прогулкой, оформление беседки) – 2 балла	(результаты контроля)	0-2	

перед прогулкой) – 2 балла					
Оформление групп и помещений ДОУ – 2 балла			(фотоотчет)		0-2
Благоустройство территории ДОУ (посадка растений, полив, оформление клумб, уход за огородом, зимним садом) – 2 балла			(результаты контроля)		0-2
			Итого:		62
II. За сложность контингента воспитанников					
Работа в разновозрастных группах и группах различной направленности – до 5 баллов: - комбинированной направленности (интегрированные дети с отклонениями в развитии или дети с задержкой психического развития) - 3 балла;			Да/нет (таблица, отражающая направленность группы, список воспитанников с указанием даты рождения, заключения ПМПК)		0-3
- раннего возраста – 5 баллов;					0-5
- разновозрастных группах – 2 балла					0-2
Превышение плановой наполняемости – 1 балл			(таблица, отражающая списочный состав воспитанников)		1
Организация работы с воспитанниками с ОВЗ (результаты освоения программы) – 2 балла			(наличие программы, плана работы, мониторинг)		0-2
			Итого:		8
III. За эффективное обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения					
Результаты фактической посещаемости воспитанниками группы (в %) - до 5 баллов: 65 - 70% - 0,5 балла; 71 - 73% - 1 балл; 74 - 76% - 2 балла; 77 - 79% - 3 балла; 80 - 82% - 4 балла; от 83% и выше - 5 баллов			_____% (таблица, отражающая показатель (%) посещаемости за анализируемый период)		0-0,5-1-2-3-4-5
Количество дней, пропущенных детьми по болезни – до 4 баллов выше 20% - 0 баллов 16-20% - 0,5 баллов 13-15% - 1 балл 9-12% - 2 балла 5- 11% - 3 балла до 5 % - 4 балла			_____% (таблица, отражающая показатель (%) посещаемости за анализируемый период)		0-0,5-1-2-3-4

... за создание условий для сохранения здоровья воспитанников

Результаты участия работника в мероприятиях, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников (дни открытых дверей, спортивные развлечения и олимпиады, эстафеты и викторины – 1 балл.	(наличие материалов по проведённым мероприятиям и формам работы, фотоотчет)	0-1	
Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей – 1 балл	(результаты контроля)	0-1	
Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей) – 1 балл	(результаты контроля)	0-1	
Итого:		3	
ВСЕГО:		82	

Работник структурного подразделения

(Подпись) _____
(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии СП, протокол № _____ от _____

работник _____ набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии СП:

№	Ф.И.О.	Должность	Подпись	№	Ф.И.О.	Должность	Подпись
1	Ермилова Т.Е.	И.О.Заведующего СП		4	Иргизова С.Н	зав.хоз	
2	Ильина Н.И.	старший воспитатель					
3	Чудайкина Г.М.	ведущий бухгалтер					

С ИТОГОВЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ _____ **СОГЛАСЕН (НЕ СОГЛАСЕН)**

(Дата) _____
(Подпись) _____
(Ф.И.О.)

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Кол-во набранных баллов (заполняется ЭК)
1	2	3	4	5	6
I. Эффективное применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий					
1.1 Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми:					
	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой образовательной программе ДОУ, разработанной с учётом ФГОС ДО – до 2 баллов	(наличие планов, разработок, конспектов)	0-1-2		
	Использование проектной деятельности в образовательном процессе – до 2 баллов	(наличие разработок, проектов)	0-1-2		
	Использование ИКТ в образовательном процессе: применение мультимедийных форм, дидактических, методических, игровых пособий, презентаций: - до 2 баллов - систематическое применение – 2 балла; - эпизодическое применение – 1 балл	(используемые интернет ресурсы, презентации, разработки)	0-1-2		
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности работника по вопросам организации образовательного процесса – 1 балл	(наличии статьи в СМИ)	0-1		
	Размещение информации, разработок, проектов по вопросам воспитания и образования детей на официальном сайте учреждения – 1 балл	(скриншот страницы официального сайта)	0-1		
1.2 Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства:					
	Очная форма участия на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях и т.п. (в зависимости от уровня) – до 5 баллов: - на уровне ДОУ- 1 балл; - на уровне района – 2 балла; - на уровне «образовательного округа» – 3 балла; - на региональном уровне – 4 балла; - на всероссийском и/или международном уровнях – 5 баллов	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1-2-3-4-5		

1.3 Результаты участия воспитанников, в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях:

Очная форма участия (в зависимости от уровня) – до 5 баллов: - на уровне ДОУ- 1 балл; - на уровне района – 2 балла; - на уровне «образовательного округа» – 3 балла; - на региональном уровне – 4 балла; - на всероссийском и/или международном уровнях – 5 баллов	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1-2-3-4-5
Заочная форма участия – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1

1.4. Распространение собственного профессионального опыта (выступления, публикации):

Очная форма участия в мероприятиях (в зависимости от уровня) – до 5 баллов: - на уровне ДОУ- 1 балл; - на уровне района – 2 балла; - на уровне «образовательного округа» – 3 балла; - на региональном уровне – 4 балла; - на всероссийском и/или международном уровнях – 5 баллов	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1-2-3-4-5
Заочная форма участия в мероприятиях – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1

1.5 Профессиональная активность педагога:

Руководство методическим объединением, творческой группой – 1 балл	(наличие сертификата, грамоты, справки, приказа)	0-1
Участие в подготовке и проведении педагогических советов – 1 балл	(наличие справки, приказа)	0-1
Проведение открытых занятий, мастер- классов – 1 балл	(наличие справки, визуальный смотр)	0-1
Отсутствие больничных листов – 1 балл		0-1
Замещение отсутствующих работников – 2 балла	(наличие копии приказа)	0-2
Эффективная подготовка к сезонным смотрам конкурсам- 2 балла	(аналитическая справка)	0-1-2

Оформление фотоматериалов по итогам мероприятий, конспекты, отзывы участников, протоколы)	0-1-2	
родительские собрания – до 2 баллов 1 раз в квартал – 1 балл; более 1 раза в квартал – 2 балла		
Привлечение родителей к активному участию в общественных мероприятиях ДОУ и укреплению материальной базы ДОУ – 3 балла	3	
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1	
1.7. Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО		
Благоустройство музыкального зала (мелкий ремонт с помощью родителей воспитанников или самостоятельно) – 1 балл	0-1	(результаты контроля)
Оформление музыкального зала – 2 балла	0-2	(фотоотчет)
Благоустройство территории ДОУ (посадка растений, полив, оформление клумб, уход за огородом, зимним садом) – 2 балла	0-2	(результаты контроля)
Итого: 45		
IV. За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
Результаты участия работника в мероприятиях, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников (дни открытых дверей, спортивные развлечения и олимпиады, эстафеты и викторины – 1 балл.	0-1	(наличие материалов по проведённым мероприятиям и формам работы, фотоотчет)
Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей – 1 балл	0-1	(результаты контроля)
Итого: 2		
ВСЕГО: 47		

Работник структурного подразделения

(Подпись)

(Ф.И.О.)

По итогам заседания экспертной комиссии СП, протокол № _____ от _____

работник _____ набрал _____ баллов

Председатель и члены экспертной комиссии СП:

В данном документе пронумеровано,
прошито и скреплено печатью

тридцать шесть (листов)

И.О.Директора
ГБОУ СОШ пос.Черновский
Е.А.Грибанова

« 30 » августа 2017 г.

