

Принято решением
Общего собрания
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ»
с. Большая Глушица
протокол № 2
от 25.02.2016 г.

Согласовано
председатель Управляющего
совета  Т.Н. Митьева
протокол № 1
от 25.02.2016 г.

Утверждено
директор 
Е.Ю. Федоров
приказ № 153/1
от 25.02.2016 г.



Согласовано
Председатель Управляющего
Совета СП «ДЮСШ»
 Кондрашов А.А.

Согласовано
Председатель Управляющего
совета СП «Детский сад «Одуванчик»
 Морозова Е.М.

**Положение о стимулирующих выплатах работникам
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы №2 «Образовательный
центр» с. Большая Глушица муниципального района
Большеглушицкий Самарской области**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2«Образовательный центр» с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения эффективности оплаты труда работников Учреждения разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201), приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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», Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", Постановления Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления», Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011г. №702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», , Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №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» с изменениями в Приказе министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. №8-од , №31-од с изменениями от 08.02.2010 г. №9од, от19.02.2009 г. №28-од, №30-од с изменениями от 08.02.2010г. №30-од, Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 г. №4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №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», Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях" , приказ министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. №382/1-од « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки 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»

1.3 Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для образовательной деятельности и повышения эффективности педагогического труда.

1.3. Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющими советами школы и структурных подразделений, утверждается приказом директора Учреждения.

1.4.Изменения и дополнения к Положению вносятся по согласованию с Управляющими советами школы и структурных подразделений, утверждаются приказом директора Учреждения

II. Цель, задачи и основания установления стимулирующих выплат работникам образовательного Учреждения

2.1. Цель установления стимулирующих выплат определяет решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение качества образования и эффективности труда работников учреждения;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение дисциплины;

- эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов;
- добросовестное отношение к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей.

2.2. Основанием для назначения стимулирующих выплат являются:

- критерии и показатели эффективности труда работников;
- строгое выполнение должностных и функциональных обязанностей;
- высокое качество проведения мероприятий;
- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- особые достижения педагогических работников, административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала;
- работа без жалоб и замечаний.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценивать результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений:

- 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.

2.4. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- стимулирующие выплаты, связанные с результативностью труда и определенные в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г №29-од и дополненными Учреждением самостоятельно согласно данному Положению.
- премиальные выплаты за высокие результаты труда, за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, которые носят как разовый характер, так и постоянный, т.е могут быть разовыми, ежемесячными, ежеквартальными, по итогам работы за полугодие, год.

III. Распределение средств стимулирующего фонда для работников ОУ

3.1. Стимулирующие выплаты производятся в пределах 21,34% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников в следующем пропорциональном соотношении:

3.2. В общеобразовательной школе - не более 3% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты директору школы, оставшаяся часть распределяется в размере 70% педагогическому персоналу, 30% административно-хозяйственному персоналу.

Соотношение стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников к критериям оценки результативности и качества работы по видам:

25% от фонда классное руководство;

15% от фонда начальные классы;

60% от фонда средние и старшие классы;

Распределение стимулирующей части оплаты труда производится в пределах отведенного фонда работников Учреждения на основании фиксирования баллов, начисленных работнику на определенный период. Периодом для установления стимулирующих выплат по критериям качества работы определено составление тарификации на 1 сентября.

3.3. В структурном подразделении, филиале реализующими общеобразовательные программы дошкольного образования: доля стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образования 28,8 % из них не более 5% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты руководителю структурного подразделения,

Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится:

На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

На выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, филиала реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

На выплаты работникам структурного подразделения, филиала реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

При выслуге от 3 до 10 лет- 10% от должностного оклада;

При выслуге лет свыше 10 лет-15% от должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения, филиала реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования права на получение этой надбавки.

Распределение стимулирующей части оплаты труда производится в пределах отведенного фонда работников Учреждения на основании фиксирования баллов, начисленных работнику на определенный период. Периодом для установления стимулирующих выплат по критериям качества работы определено составление тарификации на 1 сентября.

3.4. В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дополнительного образования детей: не более 5% на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты от стимулирующего фонда оплаты труда руководителю структурного подразделения, 60% педагогическому персоналу, 40% административно-хозяйственному персоналу.

Распределение стимулирующей части оплаты труда производится в пределах отведенного фонда работников Учреждения на основании фиксирования баллов, начисленных работнику на определенный период. Периодом для установления стимулирующих выплат по критериям качества работы определено составление тарификации на 1 января.

3.5. Выплаты из стимулирующего фонда конкретному работнику могут быть прекращены до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащегося (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащегося была возложена на данного работника, прекращения определенного вида деятельности.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причины.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам, установленные по балльной системе, рассчитываются по стоимости 1 балла из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

$$C_6 = \frac{\sum_{\text{стим.ф.}}}{B_{\text{мкб}} \times Y_{\text{кол-во}}},$$

где

C_6 — стоимость 1 балла

$\sum_{\text{стим.ф.}}$ — стимулирующий фонд педагогических работников

$B_{\text{мкб}}$ — максимальное количество баллов

$Y_{\text{кол-во}}$ — количество педагогов.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы производится на основании критериев, установленных настоящим Положением. Каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице).

3.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам работы производится один раз в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе и образовательных.

3.8. Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя управления министерства образования и науки Самарской области. Премии и выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются приказом директора учреждения.

3.9. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за год каждому работнику и обоснование данного расчета производится экспертными советами школы и структурных подразделений по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, создаваемым на основании приказа директора учреждения.

Работники в срок не позднее 15 сентября каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями экспертным советам по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения. Председателями данных советов являются соответственно заместитель директора школы и руководители структурных подразделений.

Решения экспертных советов принимаются большинством голосов членов советов присутствующих на заседании.

Произведенный советами расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем совета. Протокол в течение 3-х дней направляется в Управляющие Советы школы и структурных подразделений для согласования произведенного

расчета баллов стимулирующего характера. По результатам рассмотрения в течение 3-х дней Управляющие Советы школы и структурных подразделений на своих заседаниях принимают решение. Если по представленному расчету у Управляющих Советов не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющие Советы принимают решение согласовать представленный советами расчет баллов стимулирующего характера работников школы и структурных подразделений за результаты работы за определенный период. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их директору школы или руководителю структурного подразделения. В срок не позднее 25 сентября, 25 января каждого года, на основании протокола совета по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения Управляющих Советов директор учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы и структурных подразделений за результаты их работы за определенный период.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.10. Критерии качества и результативности труда работников учреждения разрабатывается школой и структурным подразделением отдельно для следующих категорий работников учреждения:

- для работников учреждения;
- для заместителей директора школы;
- для руководителей структурными подразделениями;
- административно- хозяйственного персонала.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.11. Могут быть установлены доплаты педагогическим работникам, административно-хозяйственным работникам вне рейтинговой системы за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Размер определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за квартал, полугодие (или год) каждому работнику и обоснование данного расчета производится экспертными советами школы и структурных подразделений по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, создаваемым на основании приказа директора учреждения.

IV. Премии и иные поощрительные выплаты

4.1. Премирование работников учреждения производится на основании результатов труда в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы, т.е. относится к выплатам стимулирующего характера.

Выплачиваются одновременно с зарплатой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Премияльные выплаты могут иметь постоянный и временный характер, т.е. могут быть ежемесячными, ежеквартальными, по итогам работы за полугодие, год, а также разовыми.

Основаниями для премирования работников учреждения являются:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей
- качественное выполнение работы
- проявление творческой инициативы при выполнении работы в кратчайшие сроки
- своевременное и качественное выполнение больших объемов работы
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям
- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий
- выдвижение и реализация творческих идей в области деятельности работника
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий
- участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, новаторство.
- подготовка Школы (Учреждения) к новому учебному году
- высокие достижения в труде за месяц, полугодия, учебного года, календарного года
- достижения детей, воспитанников, обучающихся
- обеспечение стабильности и качества обучения
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения
- высокий уровень исполнительской дисциплины
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
- отсутствие протоколов ГИБДД

Максимальный размер премиальных выплат не может превышать размер должностного оклада сотрудника.

4.2. Премирование осуществляется за счет экономии базового и стимулирующего фондов оплаты труда, сложившейся в результате временно образовавшейся вакансии учебных часов, освобождения средств, предназначенных на стимулирующие выплаты работникам Учреждения, связанные с результативностью труда в соответствии с критериями по набранным баллам.

4.3. Премияльные выплаты назначаются приказом директора учреждения.

Размеры выплат устанавливаются по результатам работы работника, исходя из имеющихся средств.

4.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

V. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Экономия фонда оплаты труда направляется на выплаты материальной помощи.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику с целью оказания материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств.

5.3. Материальная помощь может быть выплачена за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжелое материальное положение;
- последствия стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение)
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

5.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника.

5.5. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

5.6. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.7. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения.

VI. Порядок стимулирования водителей школьных автобусов

6.1. В зависимости от стажа работы водителем автобуса (общий стаж) устанавливаются надбавки:

Y1 – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 – до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

6.2. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 – до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

6.3. Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике.

6.4. Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области.

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) работников школы за 2015-2016 учебный год – (начальные классы)

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)	Максимальное значение баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1 Снижение численности неуспевающих учащихся (отсутствие-1, наличие-0)	Сводная ведомость успеваемости.			1
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ (выше- 1 , на уровне – 0,5, ниже-0)	Сводная ведомость успеваемости.			1
	3.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: наличие -0 отсутствие- 1				1

	4.Выступление на конференция, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) Окружной - 1. Региональный- 2.				2
	5. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня Окружной- 2. Региональный- 3.				3
	6.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся -1				1
	7.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков - 1				1
	8.Участие в составе экспертных групп (творческих, рабочих, жюри) на разных уровнях: Территориальный – 1				1
	9.Наличие собственных публикаций в периодических изданиях, сборниках за учебный год: территориальный – 1				1

Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1. Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени. 1 2. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лан консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д) между всеми участниками образовательного процесса-1	Справка руководителя методического объединения.			1 1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету, (в зависимости от уровня и количества победителей и призов) на бесплатной основе. наличие победителей и призов-школьный- 0,5 (1 учащийся), 1 (более 1 учащегося) 2. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов), организованных на бесплатной основе Муниципальный – 1 (1 учащийся) , 1.5- (более 1 учащегося) Окружной – 1,5 (1 учащийся). 2- (более 1 учащегося)				1 2
ВСЕГО					17 балло в

Члены комиссии Копко Н.М. – заместитель директора по УВР _____
Кондратьева О.П. – заместитель директора по ВР _____
Морозова Г.Т. – председатель профсоюза _____

Дата _____

Ознакомлен(а) _____

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) работников школы за 2015-2016 учебный год

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ (балл)	Максимальное значение баллов
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (снижение -0,5 ,отсутствие-1, наличие-0)	Сводная ведомость успеваемости.			1
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ (выше- 1 , на уровне – 0,5, ниже-0)	Сводная ведомость успеваемости.			1
	3.Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: наличие -0 отсутствие- 1				1
	4.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (1 балл) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (0.5 балла)				1

	5.Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (1 балл) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (0.5 балла)				1
	6.Выступление на конференция, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) Окружной - 1. Региональный- 2.				2
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) Окружной- 2. Региональный- 3.				3
	8.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся – 1.				1

	9.Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков - 1				1
	10.Участие в составе экспертных групп (творческих, рабочих, жюри) на разных уровнях: Территориальный – 1 Региональный - 2				2
	11.Наличие собственных публикаций в периодических изданиях, сборниках за учебный год: территориальный – 1				1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1.Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени. 1	Справка руководителя методического объединения.			1
	2.Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лан консультация, интерактивные опросы,мнения родителей и т.д) между всеми участниками образовательного процесса				1

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	1.Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе Муниципальный – 1 (1 учащийся) , 1.5- (более 1 учащегося) Окружной – 1,5 (1 учащийся). 2- (более 1 учащегося)				2
	2 Участие учащихся в олимпиадах по предмету, (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) на бесплатной основе. Наличие победителей и призёров: - школьный-0,5 -окружной – 1 (один), 1,5- более одного учащегося. Региональный -1,5 (один учащийся),2- более одного учащегося. 3.Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) на бесплатной основе. наличие победителей и призёров: школьный-0,5 -окружной – 1 (один учащийся), 1,5- более одного учащегося. Региональный -1,5				2

	(один учащийся), 2-более одного учащегося.				
	4. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) - окружные -1 - региональные- 2				2
	5. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника-1				1
ВСЕГО					26 баллов

Члены комиссии Копко Н.М. – заместитель директора по УВР _____
 Кондратьева О.П. – заместитель директора по ВР _____
 Морозова Г.Т. – председатель профсоюза _____

Дата _____ Ознакомлен(а) _____

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) работников школы за 2015 -2016 учебный год (Классные руководители)

Ф.И.О. _____

Основание для распределения стимулирующих	Критерии оценивания (в баллах)	Значение по критериям	Самооценка	Оценка экспертной групп	Максимальное значение
---	---------------------------------	-----------------------	------------	-------------------------	-----------------------

их выплат				ы	балло в
Позитивные результаты организационн о- воспитательно й деятельности (классные руководители)	1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе (наличие – 0, отсутствие – 1)				1
	2. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних (наличие – 0 ,снижение-0,5, отсутствие- 1)				1
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)-1				1
	4. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: Отсутствие-2 Снижение-1 Наличие-0				2
	5. Наличие позитивных материалов о работе класса в СМИ на разных уровнях: Муниципальный – 1 Территориальный – 1,5				1,5

	6. Результаты участия класса во внеклассных мероприятиях Победители-1				1
	7. Ведение в АСУ РСО личного Портфолио педагога, Портфолио достижения учеников /наличие – 1, отсутствие – 0/				1
	8. Внедрение ФГОС в 1 и 2 ступенях Наличие - 1 Отсутствие - 0				1
	9.Доля родителей, посещающих родительские собрания - от 51% до 75% - 1 от 76 и выше -2				2
	10.Внешний вид учащегося 100%-2 80%-1				2
ВСЕГО					13,5 баллов

Члены комиссии:

Копко Н.М. – заместитель директора по УВР _____

Кондратьева О.П. – заместитель директора по ВР _____

Морозова Г.Т. – председатель профсоюза _____

Дата _____

Ознакомлен(а)

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективность труда) работников школы за 2015 -2016 учебный год (АХП)

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Суммовое выражение
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	До 2000,00 руб
	Качественное выполнение должностных обязанностей	До 13000,00 руб
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	До 3000,00 руб
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	До 1177,75 руб
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	До 2500,00 руб

Приложение 2.1

Лист оценивания эффективности (качества) работы Работников СП - «Детский сад №1 «Одуванчик»

Ф.И.О. сотрудника

За

период

специализация

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Самооценка (баллы)	Оценка эксп. к. (баллы)	Макс. кол-во баллов
	Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности - 24%				
	За инновационные технологии				
1.1	Наличие позитивной динамики в развитии целевых ориентиров воспитанников при освоении ООП - имеется динамика – 2 балла; - стабильно – 1 балл; - нет динамики – 0 баллов (сводный лист диагностик за два периода в сравнении)	 			2
1.2	Наличие позитивной динамики уровня развития воспитанников, занимающихся в кружках: - имеется динамика – 2 балла; - стабильно – 1 балл; - нет динамики – 0 баллов	 			2
1.3	Результаты участия воспитанников в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - На уровне области, РФ победитель – 4 балла; участник – 3 балла; - На уровне округа, района победитель – 2 балла; участник – 1балл				4
1.4	Результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - На уровне области, РФ победитель – 4 балла; участник – 3 балла; - На уровне округа, района победитель – 2 балла; участник – 1балл				4

1.5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. - На уровне области – 3 балла; - На уровне округа, района – 2 балл; - на уровне ОУ – 1 балл; - Отсутствие выступлений – 0 баллов.				3
1.6	Использование в учебном процессе внешних ресурсов, (музеи, библиотеки, экскурсии и т.д.) организованных самим педагогом: - Используется постоянно – 2 балла; - Используется редко – 1 балл; - Не используется – 0 баллов.				2
1.7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сайтах, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - на уровне РФ, области - 4 балла; - на уровне округа, района - 3 балла; - организация и ведение собственной странички на сайте - 2 балла; - публикации на сайте ОУ – 1 балл				4
1.8	Наличие плана работы с родителями воспитанников с включением нетрадиционных форм работы и его исполнение: - исполнено более 70 % - 1 балл; 80 % и более - 2 балла				2
1.9.	Создание и постоянное обновление элементов образовательной инфраструктуры группы, кабинета, мини-музея: (динамичность, комфортность, современный дизайн) - Обновляется еженедельно – 2 балла; - Обновляется ежемесячно – 1 балл; - Не обновляется – 0 баллов.				2
1.10.	Участие педагога в реализации ФГОС: - наличие и реализация авторской программы - 3балла; - участие в разработке и реализации социально значимого проекта на уровне ОУ - 2 балла - реализация дополнительных проектов – 1 балл; - не разработано ни одного – 0 баллов				3
1.11.	Качественное и своевременное выполнение задач годового плана, решений педсоветов (соотношение проведенных мероприятий и запланированных) - выполнено на 100% - 2 балла; - выполнено на 90% - 1 балл; - Менее 90% - 0 баллов				2

		Всего			30
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья За сложность контингента – 13%.				
2.1.	Превышение плановой наполняемости группы - Превышает - 2 балла; -По плану - 0 баллов.	_____			2
2.2	Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии: - Имеются – 2 балла - Отсутствуют – 0 баллов	_____			2
		Всего:			4
3.	Посещаемость - 25%				
3.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - Снижение – 2 балла, - Стабильно низкий – 1 балл; - Увеличение – 0 баллов	_____ дней _____ дней			2
3.2	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время образовательного процесса: - отсутствуют – 2 балла - имеются случаи – 0 баллов	_____			2
3.3	Организация и проведение оздоровительных и профилактических мероприятий - создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей (действующие физкультурные уголки, нетрадиционное спортивное оборудование, уголок здоровья, бюллетени для родителей) – 2 балла; - систематическое применение здоровьесберегающих технологий – 1 балл; - не проводятся – 0 баллов				2
3.4	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в СП: - нет динамики - 0 - положительная динамика – 1 балл, - показатель выше среднего по СП – 2 балла	_____ дней _____ дней			2

		Всего:			8
	Эффективная организация использования материально- технических и финансовых ресурсов				
	За создание благоприятных условий - 25 %				
4.1	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: - Отсутствие замечаний - 2 балла; - Нарушение организации питания – (-1) балл.				2
4.2	Обеспечение сохранности здания и имущества СП - Обеспечивается – 2 балла - Обеспечивается частично – 1 балл - Не обеспечивается – 0 баллов				2
4.3	Результативность контроля выполнения правил СанПиН, охраны труда, пожарной безопасности: - Отсутствие замечаний – 2 балла; - 1-2 замечания – 1 балл; - Более 2-х замечаний – 0 баллов. (Протокол проверок комиссией ОУ, предписания служб надзора)				2
20	всего				6
	итого				48

Дата заполнения работником _____

Подпись _____

Подпись экспертной группы _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Дата проведения экспертизы _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ работника СП-ДЮСШ

Выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы _____,
(ФИО работника)

на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы _____
(указать период работы)

Примечание: - подтверждающие документы в р.1 прикладываются **тренером-преподавателем по виду спорта**, (утвержденным на ПС);

- в остальных разделах оценочного листа, подтверждающие документы прикладываются на **тренера-преподавателя**.

- **оценочный лист заполняется аккуратно, без поправок (требование к заполнению портфолио)**

№	Критерии деятельности	Мак. кол-во баллов	Количество баллов, выставл енных ЭК	Документы, подтверждаю щие выполнение показателя (с указанием мероприятий и даты проведения)	Примечание
1. Эффективность учебно-тренировочной работы					
Результативность участия в соревнованиях разного уровня					
1.1.	Участие в соревнованиях разного уровня, кроме товарищеских встреч (за отчетный период): Командное Первенство. - Первенство ДЮСШ и районные- 0,5 баллов; - окружные и областные (зональные) – до 1 балла;	20			Накопительная

	- областные финальные – до 1 балла Подтверждающие документы: турнирная таблица, (которая отражает занятые места) (копия протокола)				
	Результаты участия учащихся в командном зачете: победители и призеры (неофициальные межрайонные и областные соревнования) (не менее 4 команд): 1 место – до 4 баллов 2 место - до 3 баллов 3 место - до 2 баллов В личном первенстве: (не менее 5-ти участников) За каждого – 1 балл Подтверждающие документы: грамоты, дипломы (турнирная таблица, которая отражает занятые места)	20			Накопительная
1.2.	Наличие победителей и призеров в разного уровня: (за отчетный период): Игровые виды спорта:	50			Накопительная

-первенство ДЮСШ – 0,5 балла - районные -1 балл; - окружные (межрайонные) – 1,5 балла; В официальных соревнованиях (в календаре области) - областные (зональные) (спартакиада) за 3 место – до 2 баллов; - областные финальные (спартакиада) - 1 место – до 10 баллов; 2 место – до 8 баллов; 3 место – до 6 баллов; 4 место – до 5 баллов; 5 место – до 4 баллов; 6 место –до 3 баллов. Первенство области: 1 место – до 10 баллов; 2 место – до 8 баллов; 3 место – до 6 баллов; Циклические виды спорта, единоборство:				
--	--	--	--	--

	Командное Первенство: -первенство ДЮСШ – 0,5 балла - районные -1 балл; - окружные (межрайонные) – 1,5 балла; В официальных соревнованиях (в календаре области): Командное Первенство: - областные финальные (спартакиада) - 1 место – до 10 баллов; 2 место – до 9 баллов; 3 место – до 8 баллов; 4 место – до 7 баллов; 5 место – до 6 баллов; 6 место - до 5 баллов; 7 место- до 4 баллов; 8 место- до 3 баллов; 9 место- до 2 баллов; 10 место – 1 балл. Первенство области:				
--	--	--	--	--	--

	1 место –до 10 баллов; 2 место – до 8 баллов; 3 место – до 6 баллов; Личное Первенство: - областные финальные (спартакиада) - 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла. Первенство области: 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла. Подтверждающие документы: грамоты, дипломы (турнирная таблица, которая отражает занятые места)				
1.3	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий различного уровня: (в соревнованиях принимают участие не менее 3-х команд, данные соревнования не должны	10			Накопительная

	входить в план спортивно-массовых мероприятий района). Приказ прикладывает один тренер-преподаватель, где организовывались и проводились данные соревнования (на базе ОУ). - Первенство ДЮСШ – 1 балл; - районный – 2 балла - окружной (межрайонный) – 3 балла - региональный – 5 баллов - Всероссийский – 10 баллов Подтверждающие документы: копии приказа.				
1.4	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности учащихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период (учитывается наилучший результат): КПН (не менее 90% уч-ся всех групп) – 1 балл,	8			Накопительная

	массовые разряды (не менее 5 уч-ся) – 1 балл, более 5 уч-ся – 2 балла; 1 разряд: наличие – 2 балл, 5 и более уч-ся – 3 балла; КМС: наличие – 4 балла, 3 и более уч-ся – 5 балла; МС: наличие – 6 баллов, 2 и более – 7 баллов; МСМК, ЗМС: наличие – 8 баллов Подтверждающие документы: копия протокола КПН, приказы о присвоении спортивных разрядов.				
1.5	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки за отчетный период (учитывается наилучший результат): - СОГ 3,6 часовые, НП-1,НП-2,НП-3 – от 30% до 50% -1 балл; от 50% до 100% - 2 балла; - УТ-1,УТ-2, УТ-3 и выше) – 3 балла. Подтверждающие документы: копия учебного журнала за январь, сентябрь и декабрь текущего года	3			Избирательный
Итого:		111			
2. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста тренера-преподавателя					

2.1	Результативность участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства (учитывается наилучший результат): («Учитель года», «Сердце отдаю детям» «Воспитать человека», «Открытый урок» и т.д.): - участие на уровне «образовательного округа» – 2 балл; - наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 4 балл; <i>участие на областном уровне:</i> - заочный этап – до 2-х баллов; - очный этап – до 6-ти баллов. <i>- наличие победителей на областном уровне и выше:</i> - заочный этап – до 3-х баллов; - очный этап – до 8-ти баллов. Подтверждающие документы:	8		

	копии грамот (копия приказа с подведением итогов)			
2.2.	Теоретическое представление собственного педагогического опыта. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта и методических пособий. (Публикация статей в журналах, брошюрах - в статье прописывается применение технологий в своей работе) - на уровне «образовательного округа» - 0,5 баллов; - на региональном уровне – 1 баллов; - на федеральном и международном уровне – до 1,5 баллов (оценивается одна позиция, более значимая) Подтверждающие документы: копии публикаций, титульных листов и оглавления (содержания) издания; Internet-источники (в случае участия в сетевых профессиональных сообществах).	1,5		

2.3.	Практическое представление собственного педагогического опыта (участие в конкурсах творческого мастерства «Учительская весна» и др., в сетевых профессиональных сообществах, мастер-классах, педагогических мастерских, семинарах; выступления на педсоветах, заседаниях МО и др.): - на учрежденческом уровне – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» –1,5 балла; - на региональном уровне – до 2-х баллов; - на российском или международных уровнях – до 3-х баллов Подтверждающие документы: сертификаты, свидетельства, грамоты, дипломы, копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов МО, ПС и др.).	3		
2.4	Участие тренера-преподавателя в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов (за отчетный период):	2		

	- на учрежденческом уровне – 0,5 балла; - на районном уровне – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; - на региональном уровне – до 2-х баллов. Подтверждающие документы: копия свидетельства (сертификата), копия приказа об участии тренера-преподавателя			
2.5	Наличие авторской образовательной программы по виду спорта и разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего её реализацию Подтверждающие документы: наличие 2 внешних рецензий, титульный лист авторской программы с пояснительной запиской.	1		
2.6	Своевременное и	3		

	качественное предоставление отчетности в указанные сроки: - Документация полностью соответствует требованиям, представлена в указанные сроки - до 3 баллов * Документация отсутствует или не представляется в указанные сроки «- 3» баллов из общего числа баллов; Подтверждающие документы: справка о предоставлении отчетности			
2.7	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций Наличие – (-1 балл) Отсутствие – 1 балл Подтверждающие документы: копии письменных обращений, справка об отсутствии обращений	1		

2.8	Организация и проведение групповых родительских собраний и спортивно – массовых мероприятий при участии родителей – 1 балл Подтверждающие документы: копия протокола групповых родительских собраний, итоговая таблица.	5		
2.9	Наличие позитивных материалов о деятельности тренера-преподавателя: награды (благодарности, грамоты, дипломы) за успехи в профессиональной деятельности (личное достижение тренера-преподавателя в развитии спорта в районе, области): -на учрежденческом уровне – 0,5 баллов (администрация СП-ДЮСШ); - на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл (Администрация района,	3		

	Южного управления МО и Н СО и др.); - на уровне области – 2 балла (МОиН, Департамент по ФК и С , Федерациями по видам спорта Самарской области и др.); - на федеральном уровне – 3 балла (МОиН, Департамент по ФКиС , Федерациями по видам спорта Российской Федерации и др.) Подтверждающие документы: копии благодарственных писем, грамот, дипломов.			
2.10	Участие тренера-преподавателя в курсах повышения квалификации за отчетный период: - в объеме - 36 часов – 0,5 баллов; - в объеме - 72 часа – 1 балл; - более 72 часов – 2 балла Подтверждающие документы: копия документа	2		
	Итого:	29,5		
3. Эффективность использования в учебно-тренировочном процессе современных образовательных технологий и методик				

3.1	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса. Наличие подготовленных за отчетный период учебно-методических комплектов, наглядных пособий, методических материалов для реализации дополнительных общеразвивающих программ. - наличие материалов- 1 балл Подтверждающие документы: копия учебно-методических комплектов, наглядных пособий, методических материалов	1		
3.2	Использование информационно-коммуникационных технологий: - использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации, как современному средству наглядности – 0,5 балла; - используются разнообразные формы ИКТ (презентации, Интернет-ресурсы, электронные справочники и энциклопедии и т. д.), способствующие обогащению видов учебной	1		

	деятельности – 1 балл Подтверждающие документы: Аналитические материалы по использованию ИКТ как средства информационного обеспечения, обучения и воспитания			
3.3	Владение технологиями электронного документооборота, обеспечивающих образовательный процесс, представленных в электронном варианте и через электронную почту. за предоставление материалов в электронном варианте – до 1 балла Подтверждающие документы: справка о предоставлении материалов в электронном виде.	1		
3.4	- Наличие личного сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями, обучающимися (наличие действующего форума, информации для педагогов, родителей, обучающихся) обновление сайта 2 раза в месяц - до 1 балла; Подтверждающие	1		

	документы: Ссылки на страницы.			
Итого:		4		
4. Эффективность организации использования материально-технических и финансовых ресурсов				
4.1.	Привлечение дополнительных ресурсов (привлечение спонсорских средств): - для организации, проведения и участия в спортивно-массовых мероприятиях различного уровня (покупка грамот, медалей, кубков, спортивного инвентаря, поездка на соревнования): 1 спонсор – 1 балл Подтверждающие документы: справка от спонсора за подписью и печатью.	5		
Итого:		5		
5. Эффективность организации охраны жизни и здоровья				
5.1.	Отсутствие замечаний по технике безопасности и охране здоровья учащихся при проведении учебно-тренировочного процесса, при перевозке детей и спортивно-массовых мероприятий:	1		

	- отсутствуют – 1 балл Подтверждающие документы: справка об отсутствии замечаний			
	Итого:	1		
6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанниках - С детьми девиантного поведения и стоящих на учете ПДН (для тренеров-преподавателей) – 2 балла за каждого учащегося Подтверждающие документы: индивидуальный план работы с ребенком состоящим на учете, характеристика на ребенка, отчет о проделанной работе по снятию с учета, выписка из протокола о снятии ребенка с учета	10		
	Итого:	10		
	ВСЕГО: для тренеров-	160,5		

	преподавателей:			
11	Своевременное и достоверное предоставление отчетности, информационно-аналитических и методических материалов.	2		
12	Участие в конференциях, конкурсах, экспертных группах, жюри, оргкомитетах конкурсов различного уровня.	5		
13	Создание и сопровождение баз данных различного уровня, приводящих к уменьшению количества информационных запросов в ОУ округа за счет их эффективного использования.	2		
14	Организация взаимодействия со СМИ, наличие авторских публикаций в методических и педагогических изданиях и иных информационных источниках различного уровня.	2		
15	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	2		

16	Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составление и сдача отчетов.	3		
17	Уменьшение замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности структурного подразделения	5		
18	Эффективное использование водо- и энергосберегающих технологий.	5		
19	Качество ежедневной уборки помещений	5		
20	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5		
для административно-хозяйственной части:		31		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре работником и сдается в комиссию с материалами (портфолио) подтверждающими позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности тренера-преподавателя.

«____» _____ 20__ г. _____ / _____ /
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Секретарь комиссии: _____

Принято «____» _____ 20__ г.

