

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от "28" марта 2022г.

Председатель _____ В.С.Зинина

УТВЕРЖДАЮ

директор ГБОУ СОШ с. Сырейка

_____ Ю.Г.Находнова

Приказ № 34 ОД от "28" марта 2022г.



C=RU, O=ГБОУ СОШ
с.Сырейка,
CN=Находнова Ю.Г.,
E=yuleren@mail.ru
00c72293585f5a4d62
2022.03.28 13:33:42+04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГБОУ СОШ с. Сырейка

Введение

Термины, используемые в настоящем положении:

Стимулирующий фонд оплаты труда - часть фонда оплаты труда, формируемая за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии базовой части фонда оплаты труда.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Надбавка - периодические денежные выплаты сверх заработной платы для стимулирования работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере деятельности. Размеры надбавок устанавливаются учреждением самостоятельно, но не должны быть ниже размеров, установленных правительством РФ. Виды, формы и размеры стимулирующих надбавок устанавливаются в пределах имеющихся средств.

Единовременные стимулирующие выплаты (премии) – это стимулирующие выплаты разового характера, которые выплачиваются работникам за добросовестное выполнение трудовых обязанностей или достижение определенных трудовых показателей.

Интенсивность труда - это количество энергии человеческого организма (физической, умственной и нервной), затрачиваемое работником в единицу времени.

Этот показатель трудового процесса имеет физиологический характер, однако, он отражает состояние социально - трудовых отношений на производстве (степень физической эксплуатации работника». Уровень интенсивности труда зависит от таких факторов как: организация нормирования и оплаты труда и его охраны; природно-физические условия труда, с одной стороны, а с другой - пол, состояние здоровья работника и т. п.); а также различные национально-исторические предпосылки (восприятие того или иного уровня напряжённости труда как приемлемого, исторически сформированного, общественно-нормального в данной национальной общности), а также отношения к труду в обществе в данный период времени.

Напряженность труда - это эмоциональная и интеллектуальная нагрузка, нагрузка на анализаторы человека (слуховой, зрительный и т.д.), монотонность нагрузок, режим работы. Степень напряженности труда определяется темпом рабочих приемов, количеством одновременных рабочих функций работника и числом обслуживаемых объектов (рабочих мест) в единицу времени.

Эффективность труда (работы) - степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда выражает количественные и качественные результаты труда.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Сырейка муниципального района Кинельский Самарской области (далее по тексту - учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 20 декабря 2016 года), Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N

28-од "Об утверждении Примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки" (с изменениями от 3 июля 2017 г.), распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 года № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы». Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009г № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 3 июля 2017г), Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009г № 31-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат подведомственных министерству образованию и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 3 июля 2017 г).

Распоряжение от 29 сентября 2021г № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы(эффективность труда)».

1.3 Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.4 Стимулирующие выплаты вводятся с целью стимулирования труда работников учреждения, направлены на повышение эффективности педагогического труда и качества образования. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются: успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников на протяжении учебного года; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение учебного года в выполнении важных работ, в проведении мероприятий, повышающих и укрепляющих положительный имидж учреждения.

1.5. Право на материальное поощрение имеют все работники учреждения: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иные педагогические работники (как основные, так и совместители).

Размер материального поощрения работников определяется учреждением самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема и качества работ.

1.6. Для материального поощрения работников предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за эффективность (результативность) и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени либо носят единовременный характер.

Максимальный период выплат - один год.

1.9. Установленные работнику стимулирующие выплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина). Премии исчисляются в суммовом выражении. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы.

1.10. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников образовательного учреждения, не допускается.

1.11. Лишение работника выплат стимулирующего характера при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем

II. Стимулирующий фонд оплаты труда

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда ГБОУ СОШ с. Сырейка

2.1.1. Стимулирующие выплаты работникам АХЧ составляют не более 18,24 % от стимулирующего фонда образовательного учреждения .

2.1.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам составляют не менее 80 % от стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1.3. Стимулирующие выплаты директора не должны превышать 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда структурного подразделения детский сад «Теремок» .

2.2.1. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения на образовательный процесс составляют не более 28,3% от фонда оплаты труда на об-

разовательный процесс, не более 23,2% от фонда оплаты труда на присмотр и уход на образовательный процесс распределяются следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

III. Надбавки

3.1. Надбавка за эффективность (результативность) и качество работы

3.1.1. Надбавки за эффективность (результативность) и качество работы устанавливается на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных

качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

3.1.2. Надбавка за эффективность (результативность) и качество работы педагогическим работникам и работникам АХЧ устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников (приложение 1).

3.1.3. Надбавки за эффективность (результативность) и качество работы работникам структурного подразделения детский сад «Теремок» и устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников (приложение 2).

3.1.4. Порядок установления надбавки за эффективность и качество работы работникам ГБОУ СОШ с. Сырейка:

3.1.4.1. Для распределения надбавки за эффективность и качество работы в образовательном учреждении создается комиссия в составе:

- СОШ: председатель комиссии – руководитель школьного методического объединения; члены комиссии - руководители школьных методических объединений, учитель, председатель первичной профсоюзной организации;

- структурное подразделение детский сад «Теремок»: председатель комиссии – воспитатель, члены комиссии – воспитатели, помощник воспитателя, председатель первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии по распределению надбавки за эффективность и качество работы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.1.4.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает два раза в период с 25 августа по 31 августа, с 10 января по 16 января каждого календарного года для оценки результатов труда по критериям эффективности и качества.

3.1.4.3. Работники учреждения в срок до 25 августа, до 10 января представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с критериями (приложения 3-21).

3.1.4.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения,

установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки или подтверждения результатов.

3.1.4.5. Комиссия по распределению надбавки за эффективность и качество работы на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

Работников учреждения знакомят под подпись с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.1.4.6. С момента ознакомления работника с итоговыми показателями в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его согласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции

работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.1.4.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в итоговых показателях, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.1.4.8. Решения комиссии по распределению надбавки за эффективность и качество работы работникам образовательного учреждения оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

3.1.4.9. Директор образовательного учреждения представляет до 10 сентября для ознакомления протокол и аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда для рассмотрения и согласования и издает до 15 сентября приказ о выплатах стимулирующего характера (надбавки за эффективность и качество работы) для каждого работника по результатам работы за соответствующий период.

3.1.4.10. Надбавка за эффективность и качество работы работникам учреждения устанавливается два раза в год: за период с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря.

3.1.4.11. Денежное выражение одного балла исчисляется по структурному подразделению и СОШ отдельно и устанавливается в зависимости от величины стимулирующего фонда (величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных работниками).

3.1.4.12. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.1.4.13. Надбавка за результативность и качество работы может быть снижена или отменена в следующих случаях:

- детский травматизм, нарушение охраны труда до 100% надбавки;
- нарушение трудовой дисциплины до 100% надбавки;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде, до 100% надбавки.

3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда

3.2.1. Условия и порядок установления

3.2.1.1. За степень нормальной интенсивности и напряженности труда принимается такой уровень, который позволяет сохранять нормальную работоспособность работника на протяжении всей его трудовой деятельности и в течение каждого рабочего дня).

3.2.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается на срок не более одного года с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

3.2.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается:

- за досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий до 20 000 руб.;
- за оперативность выполнения специальных поручений до 20 000 руб.;
- за активность и инициативу в освоении новых информационных технологий, быструю адаптацию к новым условиям и требованиям до 20 000 руб.;
- за разработку и реализацию проектов, проведение и активное участие в мероприятиях, способствующих формированию и укреплению положительного имиджа Учреждения до 20 000 руб.

3.2.1.4. Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность труда определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом результативности труда работника и его фактической загруженности, устанавливается приказом в суммарном выражении и не может превышать 300 % от должностного оклада. Размер надбавки за интенсивность и напряженность труда подлежит пересмотру при изменении степени интенсивности и напряженности труда.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

3.3.1. Условия и порядок установления

3.3.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам СОШ, по профессиональным квалификационным группам должностей «Педаго-

гические работники", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

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

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3.3.1.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

3.3.1.4. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в пункте 3.1.1 и 3.1.2. раздела III настоящего Положения суммируется.

3.3.1.5. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

IV. Единовременные стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты

4.1. Единовременные стимулирующие выплаты (премии) производятся в пределах стимулирующего фонда (не более 20 % от стимулирующего фонда) и в пределах экономии фонда оплаты труда и носят разовый характер.

4.2. К единовременным стимулирующим выплатам относятся:

- за активное и творческое участие в подготовке и проведении окружных, областных мероприятий;

- за профессионализм, высокие показатели в работе;

- за первое, второе и третье места в смотре- конкурсе(на уровне ОУ);

- за высокие результаты по итогам работы за год;

- за высокий уровень работы с родителями;

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- за качественное выполнение должностных и функциональных обязанностей;

- за результативность и эффективность по итогам работы за квартал, полугодие, год;

- за высокое профессиональное мастерство.

- иные поощрительные выплаты.

4.3. Премирование работников по результатам работы производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

4.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается до 20 000 рублей.

4.5. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда выплачивается до 20 000 рублей.

4.6. К иным поощрительным выплатам относятся премии:

- за подготовку обучающихся к участию в мероприятиях (конкурсах, фестивалях,

- смотре, соревнованиях и т.д.) до 20 000 рублей;

- за личный творческий вклад в подготовке учреждения к работе в летний оздоровительный период до 20 000 рублей;
- за личный творческий вклад в подготовке учреждения к новому учебному году до 20 000 рублей;
- за личный творческий вклад в подготовке учреждения к аккредитации до 20 000 рублей;
- за результативность и эффективность по итогам работы за год до 20 000 рублей;
- за внедрение и освоение новых инновационных технологий и компьютерных программ до 20 000 рублей;
- за применение в работе новых педагогических технологий до 20 000 рублей;
- за высокое профессиональное мастерство (проведение мастер-класса, участие в жюри, работа экспертами и т.д.) до 20 000 рублей;
- за распространение передового опыта работы (фестиваль, семинар, конференция и т.д.) до 20 000 рублей;
- за профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями до 20 000 рублей;
- за получение наград муниципального, регионального, федерального или правительственного уровня до 20 000 рублей;
- за высокий уровень организации и проведения открытых городских и региональных мероприятий, мероприятий учреждения до 20 000 рублей;
- за высокое качество ведения документации до 20 000 рублей;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 20 000 рублей;
- за формирования имиджа учреждения, через СМИ, публикации в научно-методических сборниках, сайте до 20 000 рублей;
- за труд, связанный с сезонными работами по содержанию и благоустройству территории до 20 000 рублей;

- за интенсивность труда во время листопада, снегопада, гололеда до 20 000 рублей.

4.7. Основанием для начисления премии является приказ руководителя образовательного учреждения о поощрении работника или группы работников, устанавливающего размер премии каждому работнику.

4.8. Премии руководителю образовательного учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и стимулирующего фонда на основании представления образовательного учреждения по приказам руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с января 2022г и действует до внесения новых изменений в систему оплаты труда Правительством Самарской области.

5.2. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовых актов РФ и Самарской области и на основании Устава Учреждения в установленном действующим законодательством порядке.

Приложение 1.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников для оценки эффективности (качества) работы педагогического работника

I БЛОК Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предметам <i>По полугодиям</i>
	1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предметам, по итогам сравнения отчетных периодов <i>Заполняется в сентябре по итогам переводных экзаменов и решения пед совета</i>
	1.3	Доля обучающихся, успевающих на "4" и "5" по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО <i>Качество обучения 50% и выше, отдельно по каждой ступени</i>
	1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, ВПР, ОГЭ, комплексные работы <i>Заполняется в сентябре, действует в течении учебного года</i>
	1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <i>По полугодиям, наличие сдающих выпускников. За каждый предмет</i>
	1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу" <i>Выше среднего по округу 2б, выше области 3б, по 1б за каждого отличника, -1б за каждую «2». Действует в течении уч года</i>
	1.7	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу"

	<i>16 за каждого от 70 баллов, 26 за каждого от 80 баллов, 36 за каждого 100 баллов. Действует в течении уч года</i>
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <i>100% преодолевших 26, за каждого не преодолевшего -16. Действует в течении уч года</i>
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% <i>Заполняется в сентябре, 26 за каждого подтвердившего, -16 за каждого не прошедшего</i>
1.10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) <i>16 за работу в инклюзивных классах, 26 за работу с индивидуальным обучением</i>
1.11	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов <i>Для классных руководителей</i>
1.12	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100% <i>для Зам по УВР</i>
1.13	Отсутствие обучающихся, не посещающ их учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) <i>Для классных руководителей</i>
1.14	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД "Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) <i>Патриотическое воспитание и соц проекты, участие в зависимости от уровня + баллы за результативность в зависимости от уровня. За каждое мероприятие</i>
1.15	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимаю-

		щихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО <i>Для кл руководителя, занятость детей в доп образовании не менее 80%</i>
	1.16	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений <i>Для всех 1 отсутствие, 0 наличие</i>
II БЛОК Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) <i>16 за каждую интернет олимпиаду, участие 26 округ, 36 область + 2 и 3 за каждого призера округ и регион</i>
	2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) <i>Участие 26 округ, 36 область + 2 и 3 балла за каждого призера</i>
	2.3	Доля обучающихся, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя <i>Доля участников школьного этапа ВОШ у учителя не менее 80%</i>
	2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <i>26 за каждого призера округ, 36 регион (регион действует уч год)</i>
	2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра "Сириус" и в другие аналогичные проекты, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" Наличие победителей и призеров среди обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" (36 – победитель, 26 – призер) <i>Участие 16, 36 – победитель, 26 – призер (за каждого)</i>
	2.6	Доля обучающихся 1 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя. в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), на уровне и выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО

		<i>16 участие, 26 – 50% доля получивших рекомендации</i>
	2.7	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя <i>В зависимости от уровня</i>
	2.8	Элективные курсы <i>Учебная деятельность вне учебного плана</i>
III БЛОК Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня) <i>Использование точки роста, итер кабинета, кванториум и т.п. в зависимости от уровня</i>
	3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику <i>Использование в работе цифровых ресурсов (РЭШ, учи.ру, и т.п.)</i>
	3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО <i>16- работа в АСУ без замечаний (справка о проверке журналов), 26- работа с МСОКО 50%, 36 – внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО. 26- ответственному за ведение АСУ РСО</i>
	3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) <i>Использование в уч процессе + мониторинги</i>
	3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью <i>Личный сайт учителя. 26 – ответственному за сайт школы</i>
IV БЛОК Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) <i>Включаем эксперты ОГЭ, ЕГЭ, член жюри в олимпиадах и конкурсах в зависимости от уровня</i>
	4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) <i>Личные достижения педагога</i>
	4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период <i>В зависимости от уровня</i>

	4.4	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов <i>Не менее 36 часов</i>
	4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог <i>Для наставников</i>
V БЛОК Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5 - 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО <i>Для кл руководителя 5-11 кл, доля не менее 80%</i>
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса <i>Для учителей</i>
	5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся <i>Для кл руководителей</i>
	5.4	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов <i>Участие для учителя физкультуры</i>
	5.5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, <i>Для ответственных за кабинеты</i>

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) работников для оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала

БЛОК Эффективная организация: - охраны жизни и здоровья - использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Снижение (2 балла) или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся (3 балла)
	2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны и жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 3 балла. Имеются незначительные замечания – 2 балла
	3	Организация подвоза детей школьным автобусом. Отсутствие замечаний и жалоб -3 балла, есть замечания или жалобы - 2 балла
	4	Отсутствие аварийных ситуаций, связанных с подвозом детей - 2 балла, имеются аварийные ситуации – 1 балл
	5	Положительная динамика (или на прежнем уровне) в развитии детей при организации коррекционной работы с детьми ОВЗ - 2 балла, снижение -1 балл
	6	Отсутствие предписаний, связанных с размещением информации на сайте http:// bus. gov. ru
	7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: - отсутствие – 2 балла; - наличие –(-2) балла
	8	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): уменьшение – 2 б.; - увеличение – (-2) б.
	9	Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и приносящим доход деятельности на 100% - исполнено – 2 балла; - не исполнено – (-2) балла
	10	Соблюдение составления и предоставление отчетности: - своевременно- 2 балла; - несвоевременно – (-2 балла)
	11	Своевременная постановка на учет товарно-материальных ценностей: - своевременно- 1 балл; - несвоевременно- (- 1 балл)

ГБОУ СОШ с. Сырейка

Лист оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала

за период _____

Должность _____

ФИО _____

полностью

Дата назначения на должность _____

Наличие должностных взысканий _____

Основание	№ п/п	Критерии	Уровни участия			Оценка деятель- ности работ- ником (кол-во баллов)	Оценка экс- пер- тной группы школы (балл)
			шко ла	окр уг	об- ласт ь		
БЛОК Эффективная организа- ция: - охраны жизни и здоро- вья - использования матери- ально-технических и фи- нансовых ресурсов	1	Снижение (2 балла) или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся (3 балла)	2	3			
	2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны и жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) - 3 балла. Имеются незначительные замечания – 2 балла	2	3			
	3	Организация подвоза детей школьным автобусом. Отсутствие замечаний и жалоб -3 балла, есть замечания или жалобы - 2 балла	2	3			
	4	Отсутствие аварийных ситуаций, связанных с подвозом детей - 2 балла, имеются аварийные ситуации – 1 балл	1	2			
	5	Положительная динамика (или на прежнем уровне) в развитии детей при организации коррекционной работы с детьми ОВЗ - 2 балла, снижение -1 балл	1	2			
	6	Отсутствие предписаний, связанных с размещением информации на сайте http:// bus. gov. ru	2				
	7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: - отсутствие – 2 балла; - наличие –(-2) балла	2				
	8	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): уменьшение – 2 б.; - увеличение – (-2) б.	2				
	9	Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и приносящим доход деятельности на 100% - исполнено – 2 балла; - не исполнено – (-2) балла	2				
	10	Соблюдение составления и предоставление отчетности: - своевременно- 2 балла; - несвоевременно – (-2 балла)	2				
	11	Своевременная постановка на учет товарно-материальных ценностей: - своевременно- 1 балл; - несвоевременно- (- 1 балл)	1				
		ИТОГО:					

Подпись работника _____ Дата заполнения _____ Количество баллов _____ Дата проверки _____

Председатель экспертной группы _____ / _____ / Члены экспертной группы _____

М.П.

ГБОУ СОШ с. Сырейка
Лист оценки эффективности (качества) работы педагога

за период _____

Должность _____

ФИО _____

полностью

Дата назначения на должность _____

Наличие должностных взысканий _____

Основание	№ п/п	Критерии	Уровни участия			Оценка деятельности работником (кол-во баллов)	Оценка экспертной группы школы (балл)
			школа	округ	область		
I БЛОК Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предметам <i>По полугодиям</i>	2				
	1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предметам, по итогам сравнения отчетных периодов <i>Заполняется в сентябре по итогам переводных экзаменов и решения пед совета</i>	2				
	1.3	Доля обучающихся, успевающих на "4" и "5" по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО <i>Качество обучения 50% и выше, отдельно по каждой ступени</i>	2				
			2				
			2				
	1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, ВПР, ОГЭ, комплексные работы <i>Заполняется в сентябре, действует в течении учебного года</i>	2				
	1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <i>По полугодиям, наличие сдающих выпускников. За каждый предмет</i>	2				
2							
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по "образовательному округу" <i>Выше среднего по округу 2б, выше области 3б, по 1б за каждого отличника, -1б за каждую «2». Действует в течении уч года</i>	1	2	3			
1.7	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по "образовательному	1	2	3			

	округу" <i>1б за каждого от 70 баллов, 2б за каждого от 80 баллов, 3б за каждого 100 баллов. Действует в течении уч года</i>					
1.8	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% <i>100% преодолевших 2б, за каждого не преодолевшего -1б. Действует в течении уч года</i>	2				
1.9	Доля претендентов, заявленных на медаль "За особые успехи в учении" по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% <i>Заполняется в сентябре, 2б за каждого подтвердившего, -1б за каждого не прошедшего</i>	2				
1.10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) <i>1б за работу в инклюзивных классах, 2б за работу с индивидуальным обучением</i>	1	2			
1.11	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН), по итогам сравнения отчетных периодов <i>Для классных руководителей</i>	1				
1.12	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100% <i>для Зам по УВР</i>	1				
1.13	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) <i>Для классных руководителей</i>	1				
1.14	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД "Юнармия", военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) <i>Патриотическое воспитание и соц проекты, участие в зависимости от уровня + баллы за результативность в зависимости от уровня. За каждое мероприятие</i>	1	2	3		
1.15	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО <i>Для кл руководителя, занятость детей в доп образовании не менее 80%</i>	1				

	1.16	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений <i>Для всех 1 отсутствие, 0 наличие</i>	1				
II БЛОК Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) <i>1б за каждую интернет олимпиаду, участие 2б округ, 3б область + 2 и 3 за каждого призера округ и регион</i>	1	2	3		
	2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) <i>Участие 2б округ, 3б область + 2 и 3 балла за каждого призера</i>		2	3		
	2.3	Доля обучающихся, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя <i>Доля участников школьного этапа ВОШ у учителя не менее 80%</i>	1				
	2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <i>2б за каждого призера округ, 3б регион (регион действует уч год)</i>		2	3		
	2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", образовательного центра "Сириус" и в другие аналогичные проекты, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" Наличие победителей и призеров среди обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемые в рамках движения "Ворлдскиллс Россия" (3б – победитель, 2б – призер) <i>Участие 1б, 3б – победитель, 2б – призер (за каждого)</i>	1	2	3		
	2.6	Доля обучающихся 1 - 11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя. в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), на уровне и выше декомпозированного учителю показателя с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО <i>1б участие, 2б – 50% доля получивших рекомендации</i>	1	2			
	2.7	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя <i>В зависимости от уровня</i>	1	2	3		
	2.8	Элективные курсы <i>Учебная деятельность вне учебного плана</i>	2				
III БЛОК Результативность ис-	3.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждаю-	1	2	3		

пользования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		щих документов) (в зависимости от уровня) <i>Использование точки роста, итер кабинета, кванториум и т.п. в зависимости от уровня</i>					
	3.2	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО, или имеет положительную динамику <i>Использование в работе цифровых ресурсов (РЭШ, учи.ру, и т.п.)</i>	1				
	3.3	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО <i>1б- работа в АСУ без замечаний (справка о проверки журналов), 2б- работа с МСОКО 50%, 3б – внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО. 2б- ответственному за ведение АСУ РСО</i>	1	2	3		
	3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) <i>Использование в уч процессе + мониторинги</i>	2				
	3.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью <i>Личный сайт учителя. 2б – ответственному за сайт школы</i>	2				
IV БЛОК Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) <i>Включаем эксперты ОГЭ, ЕГЭ, член жюри в олимпиадах и конкурсах в зависимости от уровня</i>		2	3		
	4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) <i>Личные достижения педагога</i>	1	2	3		
	4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период <i>В зависимости от уровня</i>	1	2	3		
	4.4	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов <i>Не менее 36 часов</i>	2				
	4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог <i>Для наставников</i>	2				
V БЛОК Обеспечение формиро-	5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5 - 11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1				

вания навыков ЗОЖ и безопасности у детей		<i>Для кл руководителя 5-11 кл, доля не менее 80%</i>				
	5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса <i>Для учителей</i>	1			
	5.3	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся <i>Для кл руководителей</i>	1			
	5.4	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов <i>Участие для учителя физкультуры</i>	2			
	5,5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, <i>Для ответственных за кабинеты</i>	1			
		ИТОГО:				

Подпись работника _____ Дата заполнения _____ Количество баллов _____ Дата проверки _____

Председатель экспертной группы _____ / _____ /

Члены экспертной группы

_____ М.П.

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы
эффективность труда) работников структурных подразделений**

Наименование должности сотрудника	Критерии оценивания
1. Результативность и качество работы	
<p>старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководи- тель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования</p>	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования.
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газеты, сборник)
	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п.
	Участие работника в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п.
	Разработка и реализация пед.работника авторских комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование
	За проектную деятельность
	Ведение кружка, секции, студии
	Творческое оформление детского сада
	Наставничество
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников
	Положительная динамика в создании предметно развивающей среды
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	

2. Результативность и качество работы

	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе)
Помощник воспитателей	Участие в создании предметно-развивающей среды в группе
	Участие в организации воспитательно-образовательного процесса
	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)
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания
	Участие в организационной, творческой работе
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
Уборщик(цы) служебных помещений	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)
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
Сторож	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)
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
Слесарь-сантехник	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)
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)

Повар	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	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)
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий
Машинист по стирке белья и ремонту одежды	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	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)
Кладовщик	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания
Кастелянша	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) –
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	Качество выполнения и своевременность проведения ремонтных и профилактических работ
	Пошив и ремонт костюмов
Калькулятор	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий
	За правильное оформление и ведение специальной документации согласно СанПиН (бракеражная тетрадь, технологические карты, меню-требования, накопительная ведомость и т.п.)
	Кредиторские задолженности и остатки средств на счетах учреждения на конец отчетного периода

Бухгалтер	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	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)
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций
	Своевременное составление реестра по родительской плате за содержание ребенка (в течении пять рабочих дней)
Делопроизводитель	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	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)
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций
Заведующий хозяйством	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)
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
Дворник, Грузчик	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 б
	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) – 1 б
	Благоустройство территории детского сада (мелкий ремонт оборудования на детских площадках, обрезка деревьев и кустарников, полив водой в жаркую и сухую погоду территории детских площадок т.д.) - 3 б имеет замечания – 1 б

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
воспитателя структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценивания	Общий балл	Самооценка	Оценка экспертн. группы
І Блок <i>Результативность и качество работы</i>				
1.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования. Муниципальный, региональный уровень: участие – 2 б, победа – 3 б Всероссийский международный уровень: участия – 1 б, победа – 2 б	8		
1.2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газеты, сборник) на муниципальном уровне – 2 б, на областном, всероссийском уровне – 4 б	6		
1.3	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. Муниципальный, окружной уровень – 2 б, Областной, региональный уровень – 4 б, Всероссийский, международный – 5 б Выступления – 2 б	13		
1.4	Участие работника в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п. – 2 б, победитель – 4 б.	6		
1.5	Разработка и реализация пед.работника авторских комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 2 б	2		
1.6	За проектную деятельность – 5 б	5		
1.7	Ведение кружка, секции, студии – 4 б;	4		
1.8	Творческое оформление детского сада – 3 б	3		
1.9	Наставничество: да -6 б, нет -0б.	6		
2.0	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 1 б	1		
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 2 б	2		
2.2	Положительная динамика в создании предметно развивающей среды без изменений – 0 б	2		

	соответствие с ФГОС – 2 б			
2.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: нет – 2 б; есть – 0 б.	2		
2.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): нет – 1 б; есть – 0 б.	1		
Всего		61		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
музыкального работника структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

№ п\п	Критерии оценивания	Общий балл	Самооценка	Оценка экспертн. группы
І Блок <i>Результативность и качество работы</i>				
1.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования. Муниципальный, региональный уровень: участие – 2 б, победа – 3 б Всероссийский международный уровень: участия – 1 б, победа – 2 б	8		
1.2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газеты, сборник) на муниципальном уровне – 2 б, на областном, всероссийском уровне – 4 б	6		
1.3	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. Муниципальный, окружной уровень – 2 б, Областной, региональный уровень – 4 б, Всероссийский, международный – 5 б Выступления – 2 б	13		
1.4	Участие работника в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п. – 2 б, победитель – 4 б.	6		
1.5	Разработка и реализация пед.работника авторских комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 2 б	2		
1.6	За проектную деятельность – 5 б	5		
1.7	Ведение кружка, секции, студии – 4 б;	4		
1.8	Творческое оформление детского сада – 3 б	3		
1.9	Наставничество: да -6 б, нет -0 б.	6		
2.0	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДООУ (в среднем по группе или по ДООУ) – 1 б	1		
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 2 б	2		
2.2	Положительная динамика в создании предметно развивающей среды без изменений – 0 б соответствие с ФГОС – 2 б	2		

2.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: нет – 2 б; есть – 0 б.	2		
2.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): нет – 1 б; есть – 0 б.	1		
Всего		61		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____ -

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
педагога-психолога структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

№ п\п	Критерии оценивания	Общий балл	Самооценка	Оценка экспертн. группы
І Блок <i>Результативность и качество работы</i>				
1.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования. Муниципальный, региональный уровень: участие – 2 б, победа – 3 б Всероссийский международный уровень: участия – 1 б, победа – 2 б	8		
1.2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газеты, сборник) на муниципальном уровне – 2 б, на областном, всероссийском уровне – 4 б	6		
1.3	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. Муниципальный, окружной уровень – 2 б, Областной, региональный уровень – 4 б, Всероссийский, международный – 5 б Выступления – 2 б	13		
1.4	Участие работника в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п. – 2 б, победитель – 4 б.	6		
1.5	Разработка и реализация пед.работника авторских комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 2 б	2		
1.6	За проектную деятельность – 5 б	5		
1.7	Ведение кружка, секции, студии – 4 б;	4		
1.8	Творческое оформление детского сада – 3 б	3		
1.9	Наставничество: да -6 б, нет -0б.	6		
2.0	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 1 б	1		
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 2 б	2		
2.2	Положительная динамика в создании предметно развивающей среды	2		

	без изменений – 0 б соответствие с ФГОС – 2 б			
2.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: нет – 2 б; есть – 0 б.	2		
2.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): нет – 1 б; есть – 0 б.	1		
Всего		61		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
педагога дополнительного образования структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценивания	Общий балл	Самооценка	Оценка экспертн. группы
І Блок <i>Результативность и качество работы</i>				
1.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования. Муниципальный, региональный уровень: участие – 2 б, победа – 3 б Всероссийский международный уровень: участия – 1 б, победа – 2 б	8		
1.2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газеты, сборник) на муниципальном уровне – 2 б, на областном, всероссийском уровне – 4 б	6		
1.3	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. Муниципальный, окружной уровень – 2 б, Областной, региональный уровень – 4 б, Всероссийский, международный – 5 б Выступления – 2 б	13		
1.4	Участие работника в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п. – 2 б, победитель – 4 б.	6		
1.5	Разработка и реализация пед.работника авторских комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 2 б	2		
1.6	За проектную деятельность – 5 б	5		
1.7	Ведение кружка, секции, студии – 4 б;	4		
1.8	Творческое оформление детского сада – 3 б	3		
1.9	Наставничество: да -6 б, нет -0б.	6		
2.0	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 1 б	1		
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 2 б	2		
2.2	Положительная динамика в создании предметно развивающей среды без изменений – 0 б	2		

	соответствие с ФГОС – 2 б			
2.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: нет – 2 б; есть – 0 б.	2		
2.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): нет – 1 б; есть – 0 б.	1		
Всего		61		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист

**Критерии оценки эффективности (качества) работы старшего
воспитателя структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка**

за период работы с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценивания	Общий балл	Самооценка	Оценка экспертн. группы
І Блок <i>Результативность и качество работы</i>				
1.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования. Муниципальный, региональный уровень: участие – 2 б, победа – 3 б Всероссийский международный уровень: участия – 1 б, победа – 2 б	8		
1.2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газета, сборник) на муниципальном уровне – 2 б, на областном, всероссийском уровне – 4б	6		
1.3	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. Муниципальный, окружной уровень – 2 б, Областной, региональный уровень – 4 б, Всероссийский, международный – 5 б, Выступление – 2б.	13		
1.4	Участие работников в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п. – 2 б, победитель – 4 б.	6		
1.5	Разработка комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 2 б	2		
1.6	За проектную деятельность – 5 б	5		
1.7	Участие в конкурсах профессионального мастерства- 4б	4		
1.8	Творческое оформление детского сада – 3 б	3		
1.9	Наставничество: да -6 б, нет – 0б.	6		
2.0	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 2 б	2		
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 2 б	2		
2.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: нет – 2 б; есть – 0 б.	2		

2.3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): нет – 2 б; есть – 0 б.	2		
Всего		61		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
инструктора по физической культуре структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
Ф.И.О. _____

№ п\п	Критерии оценивания	Общий балл	Самооценка	Оценка экспертн. группы
І Блок <i>Результативность и качество работы</i>				
1.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. утвержденных приказами и распоряжениями органов управления образования. Муниципальный, региональный уровень: участие – 2 б, победа – 3 б Всероссийский международный уровень: участия – 1 б, победа – 2 б	8		
1.2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в СМИ (газеты, сборник) на муниципальном уровне – 2 б, на областном, всероссийском уровне – 4 б	6		
1.3	Участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. Муниципальный, окружной уровень – 2 б, Областной, региональный уровень – 4 б, Всероссийский, международный – 5 б Выступления – 2 б	13		
1.4	Участие работника в конкурсах проф. мастерства, в конкурсах, олимпиадах и т.п. – 2 б, победитель – 4 б.	6		
1.5	Разработка и реализация пед.работника авторских комплексных методических материалов, программ в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 2 б	2		
1.6	За проектную деятельность – 5 б	5		
1.7	Ведение кружка, секции, студии – 4 б;	4		
1.8	Творческое оформление детского сада – 3 б	3		
1.9	Наставничество: да -6 б, нет -0б.	6		
2.0	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) – 1 б	1		
2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 2 б	2		
2.2	Положительная динамика в создании предметно развивающей среды без изменений – 0 б соответствие с ФГОС – 2 б	2		

2.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: нет – 2 б; есть – 0 б.	2		
2.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): нет – 1 б; есть – 0 б.	1		
Всего		61		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
помощника воспитателя структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка**

за период работы с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок <i>Результативность и качество работы</i>					
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников снижение – 1 б стабильно низкий уровень – 2 б	3		
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	2	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе) повышение -2 б на прежнем уровне – 1 б	3		
	3	Участие в создании предметно-развивающей среды в группе – 2 б	2		
	4	Участие в организации воспитательно-образовательного процесса – 1 б	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	5	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) – 1 б	1		
	6	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 б	1		
	7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 б	1		
	8	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания – 1 б	1		
Обеспечение качества дошкольного образования	9	Участие в организационной, творческой работе: в группе – 2 б, в ДОУ – 3 б.	5		
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	10	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 2 б	2		
ИТОГО:			20		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
сторожа структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
<i>II Блок</i> <i>Результативность и качество работы</i>					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 б	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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) – 1 б	1		
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа – 1 б	1		
Итого			3		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлен(а) и согласен(а) _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
слесаря-сантехника структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
<i>II Блок</i> <i>Результативность и качество работы</i>					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 б	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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) – 1 б	1		
Итого			2		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы : _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлен и согласен _____

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности (качества) работы
повара структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с « ___ » _____ 20 ___ г. по « ___ » _____ 20 ___ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок					
Результативность и качество работы					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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)	2		
	3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2		
	4	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1		
Итого			7		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
машиниста по стирке белья структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.
Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
<i>II Блок</i> <i>Результативность и качество работы</i>					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 б	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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) – 1 б	1		
Итого			2		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
кладовщика структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок <i>Результативность и качество работы</i>					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности Отсутствие замечаний – 2 б Незначительные замечания – 1 б Грубые нарушения – минус 1 б	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 б	1		
Итого			4		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
кастелянше структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок Результативность и качество работы					
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1	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) – 1 б	1		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 2 б	2		
	3	Качество выполнения и своевременность проведения ремонтных и профилактических работ 3 б несвоевременное выполнение работ- 0 баллов	3		
	4	Пошив и ремонт костюмов – 3 б. несвоевременное выполнение работ- 0 баллов	3		
ИТОГО			9		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
калькулятора структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок Результативность и качество работы					
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 б	1		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2	За правильное оформление и ведение специальной документации согласно СанПиН (бракеражная тетрадь, технологические карты, меню-требования, накопительная ведомость и т.п.) - 2 б	2		
Итого			3		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
заведующего хозяйством структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок					
Результативность и качество работы					
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1	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) – 2 б	2		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 2 б	2		
	3	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности Отсутствие замечаний – 3 б Незначительные замечания – 2б Грубые нарушения – минус 1 б	6		
Итого			10		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
делопроизводителя структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок Результативность и качество работы					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности Отсутствие замечаний – 2 б Незначительные замечания – 1 б Грубые нарушения – 0 б	3		
	2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 2 б	2		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3	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) – 2б	2		
	4	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 3 б есть - - 2 б	3		
Итого			10		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
дворника структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка

за период работы с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.
 Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок					
Результативность и качество работы					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 1 б	1		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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) – 1 б	1		
	3	Благоустройство территории детского сада (мелкий ремонт оборудования на детских площадках, обрезка деревьев и кустарников, полив водой в жаркую и сухую погоду территории детских площадок т.д.) - 3 б имеет замечания – 1 б	5		
Итого			7		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлен и согласен _____

Оценочный лист
критерии оценки эффективности (качества) работы
бухгалтера структурного подразделения
СП ДС «Теремок» ГБОУ СОШ с. Сырейка
за период работы с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

Основание для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии	Общий балл	Само-оценка	Оценка экспертной группы
II Блок Результативность и качество работы					
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1	Кредиторские задолженности и остатки средств на счетах учреждения на конец отчетного периода отсутствие задолженности и остатков – 2 б незначительная задолженность – 1 б	3		
	2	Итоги ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности Отсутствие замечаний – 2 б Незначительные замечания – 1 б Грубые нарушения – 0 б	3		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3	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) -1 б	1		
	4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций -1 б	1		
	5	Своевременное составление реестра по родительской плате за содержание ребенка (в течении пять рабочих дней) – 2 б, Несвоевременное – 1 б	3		
Итого			11		

Подпись работника _____ Дата заполнения _____

Количество баллов _____

Председатель экспертной группы: _____

Члены экспертной группы: _____

Дата проверки _____

М.П.

С результатами проверки ознакомлена и согласна _____