

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР» С. АЛЕКСАНДРОВКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИНЕЛЬ — ЧЕРКАССКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

446327 Самарская область, Кинель-Черкасский район, с. Александровка, ул. Школьная, д. 14
Телефон (факс) 8 (84660) 3 – 35 – 18, электронный адрес: alexandrovka@63edu.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации
Гришина Р.Н.
«30» 08. 2024г

Согласовано

Председатель управляющего
совета Бакушина М.А.
«30» 08.2024г

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ СОШ
«Оц» с. Александровка
_____ Егорова Н.А.

Изменения в Положение

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников государственного бюджетного учреждения
Самарской области средняя общеобразовательная школа
«Образовательный центр» с. Александровка
муниципального района Кинель-Черкасский
Самарской области
(вступает в силу с 01.09.2024г)**



Надежда Анатольевна Егорова
С=RU, OU=Директор, О="ГБОУ
СОШ ""Оц"" с. Александровка",
CN=Надежда Анатольевна
Егорова,
E=so_alexandrovka@samara.edu.r
и
я подтверждаю этот документ
своей удостоверяющей подписью
место подписания
2024-09-29 22:29:29

Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательного центра» с. Александровка муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (ГБОУ СОШ с. Александровка), в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с: ФЗ РФ от 29.12.2021 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

- постановления Правительства Самарской области от 12.12.2013 №756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановление Самарской области от 28.08.2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Самарской области-приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 8 -од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от года № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказа министерства образования и науки Самарской области от 8.02.2010 № 9 -од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» -положения об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённого Правительством Самарской области 29.10.2008 г. №431;

- приказа министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» -приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от

№ 29-од « Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от

№29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

-приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412 -од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

-распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. №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)

приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1 -од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от

№29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

-приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412 -од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о

признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»
-распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. №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)
-Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательного центра» с. Александровка муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

-Коллективным договором ГБОУ СОШ «Оц» с. Александровка.

1.1. Стимулирующий фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп. 10, п. 2 ст. 32 Закона «Об образовании в РФ»).

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Данное положение принимается решением общего собрания работников, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ с. Александровка, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования

Виды выплат стимулирующего характера

1.5.1 «Стимулирующие надбавки» - выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются на определенный период на основании листов самоанализа работников в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) работников;

1.5.2. «Стимулирующие доплаты» - регулярные выплаты стимулирующего характера за качественное выполнение работ, направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы; Выплаты стимулирующих доплат осуществляются в пределах соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующие доплаты могут быть установлены за:

- за качественное выполнение работ, направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы. проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий школы; эффективная методическая и воспитательная работа, физкультурно-оздоровительная, спортивно=массовая и другая работа;

проявление личной инициативы, участия в работе проектных (рабочих) групп, внесение предложений о способах решения существующих проблем, и совершенствования образовательного процесса эффективная и качественная организация массовых мероприятий различного уровня, учебно-тренировочных сборов, оздоровительных лагерей; интенсивность, сложность и напряжённость работы.

Размер стимулирующей доплаты конкретному работнику определяется в рублях или в % (в рамках стимулирующих доплат, предусмотренных п 5.).

Стимулирующие доплаты устанавливаются приказом директора школы на основании служебной записки или ходатайства заместителя директора, руководителя структурного подразделения, руководителя ШМО, председателя профсоюзного комитета

1.5.3. - «премии» - одноразовые выплаты стимулирующего характера.

Премии производятся в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образования, своевременном и добровольном исполнении работ, направленных на достижение уставных целей, внедрение в практику инновационной деятельности, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Основанием для премирования является представление или ходатайство заместителя директора, руководителя структурного подразделения, руководителя ШМО, председателя профсоюзного комитета, руководителя проектной (рабочей) группы в следующих случаях:

- 1) активное участие в работе проектной группы по решению актуальных для школы задач, проблем;
- 2) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, профсоюзный комитет, органы ученического самоуправления);
- 3) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 4) сохранение контингента учащихся;
- 5) высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- 6) повышенная ответственность по безопасности при перевозке детей;
- 7) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 8) высокое качество проведения значимых мероприятий различного уровня;
- 9) за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, за высокие производственные показатели;
- 10) за качественную подготовку учреждения к летнему оздоровительному периоду и новому учебному году;

Размер премии конкретному работнику определяется в рублях или в % (в рамках объема средств премий, предусмотренных п.5.) и фиксируется в приказе по директора.

1.5.4. Фонд стимулирования работников школы формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяется ежемесячно в периоды с января по май, с сентября по декабрь.

1.5.5. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности педагог (учитель), непосредственно осуществляющие образовательный процесс, педагог- психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре. К управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально - педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей директора Учреждения.

1.5.6. К учебно-вспомогательному персоналу относятся главный бухгалтер (бухгалтер), библиотекарь, специалист по кадрам, заведующий хозяйством.

1.5.7. К обслуживающему персоналу относятся помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, водитель автомобиля.

1.5.8 Выплаты стимулирующего характера внешним и внутренним совместителям производятся на тех же основаниях, что и основным работникам.

1.5.9 Выплаты стимулирующего характера при совмещении профессий (должностей) производятся по решению

директора Учреждения и согласованию с профсоюзным комитетом

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

- 2.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы повышении качества образовательного и воспитательного процесса ,развитии творческой активности и инициативы .
- 2.2. Положение содержит критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы (далее — критерии эффективности труда), используемые школой (в том числе не более 40 критериев эффективности труда Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области) и критериев, дополненных школой.
- 2.3 Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:
- совершенствование кадрового потенциала;
 - повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
 - стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности'
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.
- 2.4. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 2.5. Источником стимулирующих выплат являются средства областного бюджета .
- 2.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда и устанавливаются работникам ОУ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность),
- 2.7. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты, премии и иные поощрительные выплаты ,в том числе и директору школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда .
- 2.8. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются министерством образования Самарской области, размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается учредителем.
- 2.9. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат — год.
- 2.10. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором школы.
- ## **3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ являются:**
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
- 3.1. Если на работника учреждения в течение периода, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера могут быть отменены, либо не установлены.
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или их размер может быть снижен при наличии веских оснований и обязательно согласован с Управляющим Советом школы.
- 3.3. Условия снижения стимулирующих выплат:
- наличие обоснованной жалобы. При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласовывается с управляющим советом и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.
- 3.4. Условия отмены стимулирующих выплат:
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, воспитанников во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора Учреждения по согласованию с управляющим советом, с момента получения травмы учащимся (воспитанником).
 - наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора Учреждения без согласования с управляющим советом. - наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с Управляющим советом.

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора Учреждения, по согласованию с Управляющим советом, с момента назначения. Указанные стимулирующие выплаты могут быть увеличены, либо уменьшены, либо отменены полностью при ухудшении качества работы.

3.5. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и доплат являются:

- критерии и показатели результативности и качества труда работников ГБОУ;
- строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- высокое качество проведения значимых мероприятий;
- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем; работа без жалоб и замечаний.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат

- Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ.
- Поощрительные выплаты по результатам труда принимаются комиссией по оплате труда (далее — комиссия) по представлению директора, членов комиссии. Состав комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда утверждается приказом директора в начале каждого учебного года, в которую входят представители администрации Учреждения, Управляющего совета, профсоюза и трудового коллектива, опытные и пользующиеся авторитетом работники.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Рабочие функции:

- комиссия разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений;
- определяет размер стимулирующих выплат в баллах на основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников
- Количество членов комиссии должно быть нечетным, включая и председателя комиссии.
- Срок действия комиссии - один учебный год.

Состав, формирование и функциональные обязанности членов комиссии:

- комиссия избирается общим собранием трудового коллектива (по приказу директора);

Обязанности каждого члена комиссии

- председатель комиссии организует и планирует её работу, несет персональную ответственность за работу комиссии, за грамотное и своевременное оформление документации.
- секретарь комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; ведет протоколы заседаний, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, ведет иную документацию комиссии.

Члены комиссии: участвуют в обсуждении и принятии решений комиссии, рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями и по утвержденной форме; запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции и т.д.)

- В течение 3-х рабочих дней проходит заседание комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- решения комиссии (открытое голосование (в случае равенства голосов голос председателя является решающим)); - результаты работы комиссии оформляются протоколом.
- Оформленный протокол заседания комиссии передается директору Учреждения. В течение 2 -х дней издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам. Конкретный размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется в баллах и фиксируется в приказе по ОУ.
- Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам учебного (календарного) года, не позднее 1 сентября (1 января); полугодия.
- Комиссия вправе отклонить от рассмотрения аналитические материалы, которые не имеют подтверждающих документов, не соответствуют действительности, либо не соответствуют утвержденным критериям и показателями качества труда.
- В случае несогласия работника с итоговым баллом оценки профессиональной деятельности, утвержденным комиссией, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника (апелляция) о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности (апелляция подается на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие). Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное (устное) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).
- в протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда указывается:
 - наименование школы;
 - дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания, сумма стимулирующего фонда;
 - число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
 - вопрос повестки дня;
 - краткая или полная запись выступления участника заседания;
 - результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов; подписи председателя и

членов комиссии.

Каждый член комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании комиссии членов комиссии. При равенстве голосов Председатель комиссии имеет право решающего голоса.

Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении.

5. Размеры и виды стимулирующих выплат.

Стимулирующий фонд учреждения делится на две части: до 3% от фонда - на стимулирование директора Учреждения до 97% от фонда - на стимулирование работников Учреждения: из этой части фонда стимулирования направляются: до 70 % - на стимулирование педагогических работников;

До 30% на стимулирование административно управленческого персонала и обслуживающего персонала

5.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет прочим педагогическим работникам и специалистам устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 100руб;
- при выслуге свыше 10 лет – 150руб.

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, трудовые книжки, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

5.2. Размер стимулирующего фонда структурных подразделений ГБОУ СОШ "ОЦ" с. Александровка составляет 28,82 % от общего фонда оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ "ОЦ" с. Александровка. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений ГБОУ СОШ "ОЦ" с. Александровка распределяется следующим образом: до 2% от фонда - на стимулирование директора Учреждения, до 98 % от фонда - на стимулирование работников структурных подразделений:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 41% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавки педагогическим работникам и медицинскому персоналу за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда (при выслуге от 3 и выше - 10% от должностного оклада,

5.3. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы Учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

5.4. Стимулирующие доплаты работникам **выплачиваются 1 раз 6 месяцев** и разовыми выплатами за выполнение особо важной и срочной работы; заместителям директора по УВР (руководителям структурных подразделений) выплаты назначаются 1 раз в год - в январе, на основании утвержденных критериев:

19-23,5 баллов - до 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

24 балла и более - от 2 % до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.5. Выплаты и доплаты назначаются каждому работнику индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности, в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

5.6. Расчет стоимости одного балла для постоянных ежемесячных доплат зависит от общего количества набранных педагогическими работниками баллов.

5.7. Надбавки устанавливаются на основе следующих расчетов:

5.7.1.Е - сумма стимулирующего фонда;т -

количество баллов;

$$E m = p,$$

Где p - сумма одного балла;

5.7.2.А - сумма баллов каждого учителя;

p - $A = E1$ - стимулирующий фонд учителя

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

6.7.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются согласно отработанному времени.

5.7.5. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

5.7.5. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя ГБОУ с указанием причин.

5.7.5. Аналитические материалы работников школы хранятся с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего календарного года.

5.7.6. Материалы самоанализа деятельности представляются **до 20 числа шестого месяца**

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа «Образовательный центр» с. Александровка муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

Самоанализ деятельности учителя _

(ФИО педагога)

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самоанализ	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика- 2б Сохраненная динамика-1б Отсутствие динамики-Об		
	2. 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	Выше - 2 б. Соответствует-1б . Ниже- Об		
	3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 3.1. Доля участников (от общего количества участвовавших) оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), не преодолевающих минимальную границу либо преодолевающих с превышением в 1-2 балла (в соответствии с утвержденной шкалой баллов оценочной процедуры):	Соответствие -1б Несоответствие-Об динамика отрицательная (по сравнению с прошлым аналогичным периодом)-Об - отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу, но присутствуют преодолевшие с превышением в 1-2 балла - 2.б - отсутствуют участники оценочных процедур, не преодолевающие минимальную границу и отсутствуют преодолевающие с		

	<p>3.2. Наличие участников оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), которые преодолевают границу, соответствующую высокому уровню подготовки (граница отметки «5» на ВПР и ОГЭ, не менее 81(82) баллов на ЕГЭ) с запасом в 1-2 балла и выше:</p> <p>3.3. Доля обучающихся, выполнивших общее количество заданий на ВПР и ОГЭ, направленных на оценку умений применять полученные знания в практических ситуациях (в соответствии с кодификаторами * проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки обучающихся, утверждаемыми ФИПИ на текущий период проведения оценочной процедуры):</p>	<p>превышением в 1-2 балла- 3б _ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (нижний уровень границы)-1б _ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 1 балл)-2б _ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 2 балла)-3б _ наличие результата, соответствующего высокому уровню подготовки (запас в 3 балла и выше)-4б</p> <p>_ менее 45% от участвовавших в оценочной процедуре-0б от 45% до 55% -2б от 55% до 60% -3б свыше 60% от участвовавших в оценочной процедуре-4б</p>		
	<p>4. 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»</p>	<p>На уровне-1б Выше-2б</p>		
	<p>5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p> <p>5.1. Доля выпускников 9-х классов, предметы по выбору на ОГЭ которых совпадают с</p>	<p>75% и более -1б</p> <p>_ от 50 до 74% -2б _ от 75% до 99% -4б _ 100% -6б</p>		

	выбором профиля обучения в 10-11 классе / предметной направленностью в СПО:			
	6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%- 1б		
	7. 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%	100%-2б		
	8. Наличие претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» (по состоянию на начало периода ГИА), которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам):	наличие претендентов, которые получили до 69 баллов -Об _ все претенденты на медаль получили 70 баллов и выше-2б		
	9. 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»	На уровне-2б Выше-3б		
	10. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение-1б Отсутствие-2б		
	11. 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%	100%-1б		

<p>11.1. 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%</p>	<p>100%-16</p>		
<p>12. Результаты работы по выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения</p>	<p>36</p>		
<p>13. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p>	<p>Отсутствие-16 Наличие-Об</p>		
<p>14. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты молодежного волонтерского объединения; 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 (баллы ставятся при наличии грамот, сертификатов за участие в проектах)</p>	<p>На уровне-26 Выше-36- доля обучающихся</p>		
<p>14.1. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в проекты по патриотическому воспитанию, направленные на развитие школьного музея.</p>	<p>вовлеченные учителем в реализацию проектов школьного музея составляет не менее 20% от всех учащихся класса-16 - наличие достижений (призеры, победители) в конкурсных мероприятиях муниципального и выше уровней-16 - организация посещения школьного музея обучающимися иных образовательных организаций в количестве не менее 40 человек-16</p>		

	<p>14.2. Доля обучающихся, вовлечённых учителем (в том числе выполняющим функции классного руководителя) в общественно значимые проекты «Российского движения детей и молодежи» (в том числе программу развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России»).</p>	<p>1) доля обучающихся, зарегистрированных в качестве участников: программы «Орлята России» (для 1-4 кл.) - не менее 90%; -16 Российского движения детей и молодежи (для 5-11 кл.) - не менее 35% (суммарно по всем направлениям) -16</p> <p>2) участие в проектах (конкурсах) движения на уровне: образовательного округа-3б региона, Российской Федерации-5б</p>		
	<p>15. 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)</p>	<p>Всероссийский уровень Очное участие: Победа-10б Призер-9б Участник-8б Областной уровень очное участие победа-5б призер- 4б участие- 3б Окружной уровень Очное участие Победа-3б Участие-2б</p>		
	<p>16. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т. ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>Положительная динамика- 1б</p>		
	<p>17. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т. ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>Выше-3б Положительная динамика- 2б</p>		
	<p>18. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>Отсутствие-1б Наличие-0б</p>		
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их</p>	<p>19. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме</p>	<p>Всероссийский уровень-5б Областной уровень-3б Окружной уровень-2б +наличие победителей или</p>		

профессионального самоопределения	<p>всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)</p>	<p>призеров - 5 баллов</p>		
	<p>20. 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)</p>	<p>Всероссийский уровень-5б Областной уровень-3б Окружной уровень-2б + наличие победителей или призеров- 5 баллов</p>		
	<p>21. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>81% и выше - 1б Ниже- 0б</p>		
	<p>22. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Всероссийский уровень-5б Областной уровень-3б Окружной уровень-2б</p>		
	<p>23. 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</p>	<p>5б</p>		
	<p>24. 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</p>	<p>Выше-3б На уровне-2б</p>		

	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			
	25. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т. ч. выполняющим функции классного руководителя, 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	Выше-3б На уровне-2б		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	26. 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	Выше-3б Положительная динамика- 2б		
	27. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 2б		
	28. Наличие у учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого	1б		

	не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью			
Результативность организационно-методической деятельности педагога	29. Результативность участия учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень- 10б Областной уровень-8б Окружной уровень-5б		
	30. Результативность участия учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень- 10б Областной уровень-8б Окружной уровень-5б		
	31 Результаты участия учителя, в т. ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня).	Всероссийский уровень: победитель-10б, призёр, лауреат, дипломант-9б обладатель специального приза- 8б благодарственного письма, участник -7б Областной уровень: Победитель, призёр, лауреат, дипломант- 8б обладатель специального приза - 7б благодарственного письма, участник - 6б Окружной уровень: - победитель, призёр, лауреат, дипломант - 5б обладатель специального приза - 4б благодарственного письма, участник -3б		
	32.Наличие у учителя, в т. ч.	Публикации на сайте ОО-		

	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 отчётный период	0,5б Печатные публикации-2б		
	33. 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	Свыше 140 часов - 2б		
	34. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5б		
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	35. 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	80% и выше - 1б		
	36. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1б		
	37. Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1б		
	38. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1б		

	39. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	16		
Результаты мониторинга Функциональной грамотности	40. Уровень сформированное™ функциональной грамотности обучающихся по результатам мониторинговых исследований различного уровня: средний уровень, повышенный	Средний уровень не менее 40% - 2 балла; повышенный уровень не менее 11% - 2 балла		

(дата сдачи листа самоанализа)

(подпись) (Ф.И.О. сотрудника)

Председатель комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

Члены комиссии

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

(согласен/не согласен)

С количеством баллов, выставленных комиссией,

Дата ознакомления с результатами _____

Подпись работника _____

**Приложение
№2**

**Листы самоанализа
деятельности АХЧГБОУ
СОШ «Оц» с. Александровка**

**Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного
листаводителя**

Ф.И.О. _____ **месяц** _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы	Самоанализ	Оценка комиссии
Позитивные результаты хозяйственной деятельности	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	3 балла		
	Отсутствие протоколов, сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения, безаварийная работа.	3 балла		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	2 балла		
	Участие в общественной жизни школы.	1 балл		

**Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа
библиотекаря**

Ф.И.О. _____ **месяц** _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы	самоанализ	Оценка комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности	Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	3 балла		
	Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и	3 балла		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	2 балла		
	Участие в общественной жизни школы.	2 балла		

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, сторожа. Ф.И.О. _____
 месяц _____

	критерии	баллы	самоанализ	Оценка комиссии
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности здания, хозяйственного инвентаря, прилегающего участка.	1		
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ОУ	2		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3		
	Итого баллов			

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа Заведующего хозяйством школы
 Ф.И.О. _____
 месяц _____

	критерии	баллы	обоснование
Качество воспитания, создание			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово -	2	

условий для	хозяйственной деятельности.		
сохранения		2	
здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не несвязанных с капитальным вложением средств)		
воспитанников		1	
		2	
	Отсутствие замечаний по использованию материально - технических ресурсов.		
	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности хозяйственного инвентаря, его ремонт и пополнение		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
	ИТОГО БАЛЛОВ:		

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, дворника.

Ф.И.О. _____ месяц _____

	критерии	баллы	обоснование
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1	
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ОУ	2 "	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
	ИТОГО БАЛЛОВ:		

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа

уборщика служебных помещений и гардеробщица, рабочий

Ф.И.О. _____ месяц _____

	Критерии	баллы	обоснование
Позитивные результаты работы МОП и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб на качество уборки закрепленной территории	2 балл	
	Оперативность и качество выполнения технических заявок	1балл	
	Выполнение заданий, не входящих в	от 1-3	

Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 балл	
	Проявление инициативы участия в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории.	1 балл	
ИТОГО БАЛЛОВ:			

Приложение №3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (баллы)		
	Количество	Самооценка	Итоговое количество
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
Положительная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы с обучающимися ОВЗ по проблемам:			
в когнитивной сфере	20%-39% - 1 балл		
в эмоционально-волевой сфере	40%-59% - 2 балла		
в общении	60% и более - 3 балла		
Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период.	0б 1б		
Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся с ОВЗ: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в объединение, переход с одного уровня обучения на другой, завершение обучения). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	1б		
Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся.	70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл		
Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся.	70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл		
Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся.	70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) образовательном процессе			
Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч.			

публикации в электронных сборниках). Муниципальный уровень - Окружной уровень - Региональный уровень - Федеральный и международный уровень -	до 0,5 б до 0,7 б до 1 балла до 2 баллов		
Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	До 1 балла		
Результативность организационно-методической деятельности педагога			
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня). Муниципальный уровень - Окружной уровень - Региональный уровень - Федеральный и международный уровень -	до 0,5 б до 0,7 б до 1 балла до 2 баллов		
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня). муниципальный уровень - Окружной уровень - Региональный уровень - Федеральный и международный уровень -	до 1 балла до 2 баллов до 3 баллов до 5 баллов		
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня).	2		
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня).	1-2		
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня).	1-2		
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня).	0-2		
Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	0-2		
Доля родителей от общего количества обучающихся, прошедших тренинги повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом.	0-2		

**Листы самоанализа деятельности
СП ГБОУ СОШ «Оц» с. Александровка ДС «Росинка»**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **методиста, старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Нет-1 балл Да-0 баллов
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы - 1 балл На уровне района, округа - 2 балла На уровне региона, всероссийском - 3 балла
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы - 1 балл На уровне района, округа - 2 балла На уровне региона, всероссийском - 3 балла
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 2 балла от 91-100% - 3 балла
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Свыше 33% - 3 балла
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы - 1 балл На уровне района, округа - 2 балла На уровне региона, всероссийском - 3 балла
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы - 1 балл На уровне района, округа - 2 балла На уровне региона, всероссийском - 3 балла
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы - 1 балл На уровне района, округа - 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		На уровне региона, всероссийском- 3 балла
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях на сайте школы, на уровне детского сада, школы, поселения- 1 балл Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа- 2 балла Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на областном, всероссийском уровне- 3 балла Ведение официальной страницы в Твиттере. Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети-1 балл
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДООУ, школы - 1 балл На уровне района, округа- 2 балла На уровне региона, всероссийском- 3 балла
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне района, округа- 2 балла На уровне региона, всероссийском- 3 балла
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Реализация плана профессионального становления выполнен: 30-50%- 1 балл 51-80%- 2 балла , 81-100%- 3 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **воспитателя, инструктора физической**

культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует;	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	соответствует / осуществляется творческий (ав-торский) подход (в соответствии всем направлениям развития)	2 балла 3 балла
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консуль-тационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-80% - 1балл 81%-90% - 2балла 91% и выше- 3балла
01.0 3.21	Позитивная динамика в результатах коррек-ционно- развивающей работы педагога, проявляе-мая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 балл - за 1 обучающегося
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсут-ствует; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1 балл 2 балла
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб- 1-балл
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных допол-нительным образованием на базе ОО, реализую-щей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Уровень - 1 балл Выше уровня- 2 балла
1.7.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	Наличие условий- 1балл
1.8.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списоч-ного состава группы)	Посещаемость в группе (ДОУ) составляет до 70%- 1 балл Посещаемость в группе (ДОУ) составляет 71-80% - 2 балла Посещаемость в группе (ДОУ) составляет 81-100%- 3 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональ-ных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммиро-ваться)	Территориальный Участие- 1 балл Призёр- 2 балла Победитель- 3 балла Региональный Участие- 2 балла Призёр, Победитель- 3 балла
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Участие - 1 балл Победа- 2 балла на первом (отборочном) окружном этапе Участие- 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		Победа- 2 балла во втором (очном) окружном этапе Участие- 2 балла Победа - 3 балла во втором (очном) региональном этапе
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Наличие призов и победителей на уровне ДОУ, школы, поселения (очно-заочно)- 1 балл Наличие призов и победителей на уровне района, округа (очно-заочно)- 2 балла Наличие призов и победителей на региональном и всероссийском уровнях (очно- заочно)- 3 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Наличие разработанных продуктов и их применение- 1 балл
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Наличие и использование ресурсов в сети интернет- 1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы- 1 балл На уровне района, округа- 2 балла На уровне региона, всероссийском- 3 балла
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие на уровне ДОУ, школы (очно-заочно)- 1 балл (+1балл победитель) Участие на уровне района, округа (очно- заочно)- 2 балла (+2балла победитель) Участие на уровне региона, всероссийском (очно-

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		заочно)- 1 балл (+3балла победитель)
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1 балл
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Наличие публикаций, в газетах, периодических изданиях, сборниках, на уровне детского сада, школы, поселения- 1 балл Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках на уровне района, округа- 2 балла Наличие публикаций в газетах, в официальных периодических изданиях, сборниках, на региональном, всероссийском уровне- 3 балла Ведение официальной страницы в Твиттере. Не менее 5 публикаций в месяц и 30 откликов Предоставление информации в Твиттер, и другие социальные сети- 1 балл
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Участие на уровне ДОУ, школы- 1 балл Участие на уровне района, округа- 2 балла Участие на уровне региона, всероссийском- 3 балла
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы- 1 балл На уровне района, округа- 2 балла На уровне региона, всероссийском- 3 балла
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной	План профессионального

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	организации по модели педагог-педагог	становления выполнен 30-50% - 1 балл 51-80% - 2 балла 81-100% - 3 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Снижение на 3% и выше - 3 балла Снижение на 2% - 2 балла Снижение на 1% - 1 балл
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	свыше 20% 1 балл
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	2% - 2 балла 3% - 3 балла
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие нарушений 1 балл
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие нарушений 1 балл
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Отсутствие нарушений 1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности , инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	
	по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл
	по разделу «развитие фонематических процессов»	40%-59% от числа обучающихся - 1 балл
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	40%-59% от числа обучающихся - 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	обучающихся- 2 балла 61% и более от числа обучающихся - 3 балла
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся- 1 балл 40%-59% от числа обучающихся- 2 балла 60% и более от числа обучающихся- 3 балла
1.1.3.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа обучающихся- 1 балл 40%-59% от числа обучающихся- 2 балла 60% и более от числа обучающихся- 3 балла
1.1.4.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся- 1 балл 20%-29% от числа обучающихся- 2 балла 30% и более от числа обучающихся- 3 балла
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя - дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся- 1 балл 40%-59% от числа обучающихся- 2 балла 60% и более от числа обучающихся- 3 балла
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	На уровне ДООУ, школы, поселения - 1балл На уровне района, округа - 2 балла На региональном, всероссийском уровне - 3 балла
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, консультативной помощи, коммуникации специалиста от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	75-80% - 1 балл 81-90% - 2 балла 91% и выше - 3 балла
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1 балл 1 балл 1балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы -1 балл, +1 балл На уровне района, округа - 2 балла, победа +2 балла На региональном, всероссийском уровне - 3 балла, победа +3 балла
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	На уровне ДОУ, школы-1 балл На уровне района, округа - 2 балла На региональном, всероссийском уровне - 3 балла
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	На уровне ОО-1 балл На уровне муниципалитета, образовательного округа-2 балла, На уровне региона, РФ- 3 балла
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Участие: На уровне ОО -1 балл На уровне муниципалитета, округа - 2 балла На уровне региона, РФ, международном -3 балла
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	На уровне иных ОО -1 балл На уровне муниципалитета, округа - 2 балла На уровне региона, РФ, международном -3 балла
3.7.	Создание и реализация авторской методической дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание;	Создание - 0,5 балла. Создание и реализация - 1 балл. Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	применению в ОО на уровне образовательного округа - 2 балла . Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона - 3 балла .
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Реализация плана профессионального становления 30-50% - 1 балл 51-80% - 2 балла , 81-100% - 3 балла

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, заведующего хозяйством.

Ф.И.О. _____ месяц _____

	критерии	баллы	обоснование
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово - хозяйственной деятельности.	2	
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не несвязанных с капитальным вложением средств)	2	
	Отсутствие замечаний по использованию материально - технических ресурсов.	1	
	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности хозяйственного инвентаря, его ремонт и пополнение	2	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
	ИТОГО БАЛЛОВ:		

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, повара

Ф.И.О.

месяц

	критерии	баллы	обоснование
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	2	
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания.	2	
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ	1	
	Участие в детских праздниках в качестве актеров	2	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
	ИТОГО БАЛЛОВ:		

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, уборщика

Ф.И.О

	Критерии	баллы	обоснование
Позитивные результаты работы МОП и безопасных условий организации учебно-воспитательного процесса	Отсутствие жалоб на качество уборки закреплённой территории	2 балл	
	Оперативность и качество выполнения технических заявок	1 балл	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
Эффективность организации охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 балл	
ИТОГО БАЛЛОВ:			

месяц
ц

служебных помещений.

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, дворника.

Ф.И.О. _____ месяц _____

	критерии	баллы	обоснование
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1	
	Участие в благоустройстве и озеленении территории ЛОУ	1	
	Участие в детских праздниках в качестве актеров	2	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
ИТОГО БАЛЛОВ:			

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, сторожа. Ф.И.О. _____ месяц

	критерии	баллы	обоснование
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья			
	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности здания, хозяйственного инвентаря, прилегающего участка.	1	

Участие в благоустройстве и озеленении
территории ДОУ _____

	Участие в детских праздниках в качестве актеров	2	
	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	от 1-3 баллов	
	Итого баллов		

Бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценочного листа, контрактного управляющего

Ф.И.О. _____ месяц _____

Основания для назначения	критерии	баллы	обоснование
Позитивные результаты деятельности	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности.	2	
	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности в вышестоящие	2	
	Итого баллов		

**Лист самоанализа деятельности работника (эффективности труда) бухгалтера
СП ГБОУ СОШ «Оц» с. Александровка ДС «Росинка»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Должность _____

За _____ 20 г.

№	критерий	баллы						примечания	
		Возможные баллы	сотрудника	комиссии	сотрудника	комиссии	сотрудника		комиссии
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3							
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1							
3	Своевременность и качество бухгалтерской отчетности	2							
4	Отсутствие жалоб от работников школы на неправильный расчет заработной платы	1							

5	Качественный анализ выполнения сметы доходов и расходов	3							
6	Освоение и использование новых методов работы	2							
7	Выполнение особо важных работ	1-3							
Количество баллов за месяц									
Итого количество баллов за отчетный период Ф.И.О.:									

Лист самоанализа деятельности работников (кухонный работник) СП ГБОУ СОШ «Оц» с. Александровка ДС

№	критерий	баллы						примечания	
		Возможные баллы	сотрудни ка комиссии		сотрудни ка комиссии		сотрудни ка комиссии		
			июль	август	сентябрь				
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)									
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	1							
2	Участие в проведении мероприятий учреждения	1							
3	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	1							
4	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	1							
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5							
Всего по блоку:									

«Росинка»

за _____

(отчетный период)

Лист самоанализа деятельности работников (машинист по стирке белья) СП ГБОУ СОШ «Оц» с. Александровка ДС

«Росинка» за _____

Ф.И.О.

:

(отчетный период)

№	критерий	баллы						примечания
		Возможные баллы	сотрудни ка комиссии	сотрудни ка комиссии	сотрудни ка комиссии	сотрудни ка комиссии	сотрудни ка комиссии	
			июль	август	сентябр			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от СЧФ)								
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб родителей ,сотрудников учреждения на качество стирки белья	1						
2	Участие в проведении мероприятий учреждения	1						
3	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	1						
4	Озеленение и благоустройство помещений и участков учреждения. Оригинальная разбивка цветников и уход за ними	1						
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5						
Всего по блоку:								

