

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

 /Е.А. Долженко/

« _____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующей
части фонда оплаты труда работников
МОУ «ООШ с. Чернава»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», в связи с Постановлением Правительства Саратовской области от 17 августа 2012г. №494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области" (с изменениями), Постановлением Главы администрации Ивантеевского муниципального района № 277 от 17.06.2008г. "О новой системе оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Ивантеевского муниципального района" (с изменениями) и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, определяет цель усиления материальной заинтересованности всех категорий работников образовательных учреждений в повышении качества и результативности труда, развитии творческой активности, инициативы.

1.3. Определены следующие категории работников:

- а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
- б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
- г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

1.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности всех категорий работников, кроме руководителя. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного муниципальным органом управления образования в установленном им порядке. Стимулирование осуществляется по балльной системе.

1.5. Определение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения

1.6. Виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты стимулирующего характера всем категориям работников (кроме директора) по итогам работы за учебный год по состоянию на 1 сентября каждого года.;
- единовременные поощрительные выплаты (премии) по итогам работы за месяц по состоянию на 20 число каждого месяца.

1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Размеры доплат из стимулирующего фонда могут меняться в течение учебного года в зависимости от изменения фонда оплаты труда.

1.9. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производить по результатам отчетных периодов.

1.10. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга деятельности каждого работника.

2. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности педагога на основании аналитической информации о качественных показателях деятельности, представленной педагогами, школьными методическими объединениями, заместителями директора.

2.2. Для определения размера стимулирующих выплат по итогам учебного года педагогические работники образовательного учреждения в срок до 15 числа августа месяца представляют на рассмотрение в комиссию аналитическую информацию по критериям результативности и эффективности своей подписью и прилагают портфолио достижений.

2.3. Поступившие материалы рассматриваются на заседании Комиссии по распределению стимулирующего фонда, в которую входит директор школы.

2.4. Комиссия принимает решение о количестве баллов по каждому работнику открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола. Протокол Комиссии составляется в течение 5 дней. Директор издает приказ о стимулирующих выплатах

2.6. Результаты работы Комиссии своевременно доводятся до сведения коллектива, индивидуально каждому работнику, работник собственноручно расписывается в приказе.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

3.2. Определяется суммарный балл по каждой категории работников.

3.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится пропорционально по категориям работников:

- 70% - для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, который в свою очередь делится на:

- 90% на стимулирующий фонд для определения денежного веса 1 стимулирующего балла;
- 10% на фонд единовременных поощрительных выплат;
- 30% - для иных категории работников учреждения,

Стимулирующие фонды педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и других работников делятся на соответствующую сумму стимулирующих баллов по соответствующей категории работников. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла по педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и другим работникам

3.4. Соответствующий показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период. Выплаты производятся равными долями ежемесячно в течение следующего отчетного периода.

3.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС, ИНЫХ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА.

4.1. Основными принципами оценки являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.2. Процедура, технология, структуры по оценке регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда;
- региональная программа мониторинговых исследований.

4.3. Накопление информации об эффективности деятельности всех категорий работников осуществляется в таблице критериев и показателей. Наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим учителя к достижению учащимися наибольших успехов в учебной деятельности (качество ЗУН). Структура таблицы критериев и показателей эффективности представлена в приложениях 1 – 5:

- для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (Приложение 1);
- для заместителей директора по учебно-воспитательной работе (приложение № 2);
- для иные категории педагогического (приложение № 3);
- для учебно-вспомогательного персонала (приложение № 4)
- для обслуживающего персонала (приложение № 5)
- для работников структурного подразделения детский сад (приложение № 6)

4.4. . Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям, указанным в таблице, для каждой категории работников.

4.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется соответствующим заместителем директора в случае оценивания индивидуальных достижений работников и руководителем образовательного учреждения в случае оценивания административно-управленческого персонала.

5. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Разовые поощрительные выплаты работникам могут осуществляться по результатам труда ежемесячно за:

- за высокие показатели качества ЗУН учащихся, подтверждённых независимыми формами оценивания до (административный, муниципальный, региональный мониторинг, ЕГЭ, ОГА и др.);
- за высокую результативность работы со слабоуспевающими учащимися;
- за высокую результативность работы с одарёнными учащимися(подготовка победителей и призёров олимпиад, конференций, конкурсов) ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди родителей, социума;
- за результативную и активную работу общественных организаций, творческих объединений, детских объединений по проблемам образования и воспитания;
- за разработку инновационных программ, социально значимых проектов, направленных на реализацию образовательных и воспитательных задач школы;
- за внедрение новых эффективных форм и методов работы в работе;
- за присвоение почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия
- за грамоту Губернатора Саратовской области;

- за благодарность Губернатора Саратовской области
- за грамоту министерства образования Саратовской области
- за грамоту Главы Ивантеевского муниципального района;
- за грамоту управления образованием администрации Ивантеевского муниципального района;
- за участие (победу) педагога в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и Всероссийского уровня;
- к юбилейным датам и профессиональным и календарным праздникам;
- за работу не входящую в круг основных обязанностей работника, выполняемую по поручению администрации учреждения (разработка документации, подготовка к проверкам, оформление школы, класса, проведение большого качественного ремонта класса, участие в «ударниках», «субботниках», разгрузка продуктов, материалов, товаров, привлечение к срочным ремонтным работам, связанным с использованием лакокрасочных материалов, ручной штукатуркой, очисткой крыш от снега и т.д.)..
- за реализацию программы, проекта;

5.2. Размер единовременной поощрительной выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из суммы фонда разовых поощрительных выплат и ежемесячной экономии общего фонда заработной платы.

5.3. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- результаты экзаменов, независимых мониторингов качества ЗУН учащихся, олимпиад, конференций, конкурсов;
- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- результаты наблюдений по программе ВШК;
- диагностические карты педагогической деятельности, заполняемые учителем;
- паспорта здоровья учащихся; статистически обработанные результаты наблюдений психолога и социального педагога.
- почетные грамоты, дипломы, благодарности, отзывы, сертификаты за участие педагогов в конкурсах различного уровня.

5.4. Иные поощрительные и разовые выплаты (производятся в зависимости от имеющихся средств

6. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера.

6.1. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться на заседании Управляющего совета по согласованию с органом профсоюза.

6.2. Размеры доплат могут быть отменены или уменьшены в % отношении от общего размера стимулирующей выплаты работника в зависимости от результатов

труда работника по следующим причинам:

6.2.1. окончание срока действия доплат и надбавок;

6.2.2. окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

6.2.3. снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

6.2.4. отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

6.2.5. нарушения Устава общеобразовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, пожарной и электробезопасности;

6.2.6. наличие обоснованных жалоб учащихся, родителей, работников школы;

6.2.7. за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

6.3. Премирование работника, допустившего вышеуказанные нарушения, не производится, если нарушения имели место в период, за который рассчитывается премия из стимулирующего фонда оплаты труда.

Настоящее положение об оплате труда работников учреждения вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2015г. и действует до принятия нового нормативного документа.

**Показателей эффективности деятельности
педагогических работников муниципальных образовательных организаций
общего образования Ивантеевского района**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка деятельности в баллах
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	1.1. Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных)	Отсутствие – 0 Реализация проекта в пределах класса и школы – 1 Реализация проекта в социуме – 2
		1.2. Организация деятельности общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Отсутствие – 0 Достижение обучающимися I уровня результатов внеурочной деятельности – 1 Достижение обучающимися II уровня результатов внеурочной деятельности – 2 Достижение обучающимися III уровня результатов внеурочной деятельности – 3
		1.3. Работа по авторской программе внеурочной деятельности, направленной на выполнение социально значимых проектов	Отсутствие – 0 Наличие – 1
		1.4. Наличие образовательных программ по каждому виду проектов	Отсутствие – 0 Наличие – 1
2.	Организация (участие) в системных	2.1. Положительная динамика (или сохранение динамики) показателей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов

	исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	предметных знаний обучающихся (индивидуальных показателей обучающихся)	
		2.2. Результаты независимой экспертизы предметных и метапредметных знаний (СТАТГРАД и др.). Объективность оценки учителем знаний обучающихся	До 50% – 0 51-85 % – 10 86-100% – 20
		2.3. Доля учащихся, подтвердивших отметки на независимом мониторинге по предмету данного учителя	До 50% – 0 51-85 % – 1 86-100% – 5
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) и	3.1. Доля обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по региону (от общего числа выпускников 11 (12)-х классов данного учителя, сдававших ЕГЭ по его предмету)	До 30 % – 0 31-70% – 2 71-100% – 5
		3.2. Доля обучающихся, имеющих результаты ГИА выше среднего по региону (от общего числа выпускников 9-х классов данного учителя, сдававших ГИА по его предмету)	До 30 % – 0 31-70% – 1 71-100% – 2
		3.3. Доля выпускников 9-го класса, подтвердивших годовые отметки по результатам ГИА по предмету данного учителя	До 50% – 0 51-85 % – 1 86-100% – 2
		3.4. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих	До 30 % – 0 31-70% – 1 71-100% – 2

		отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающимися	4.1. Проведение внеурочных мероприятий с привлечением родителей	Отсутствие – 0 Наличие – 1
		4.2. Наличие у учителя системы взаимодействия с родителями по достижению образовательных результатов	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1 Полное соответствие – 2
		4.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей	Отсутствие – 0 Наличие – 1
		4.4. Использование личного сайта для взаимодействия с родителями.	Отсутствие – 0 Наличие – 1
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т. д.	5.1. Достижения обучающихся в муниципальных, региональных, всероссийских и международных предметных олимпиадах	<u>Муниципальный уровень</u> Победа – 1 <u>Региональный уровень</u> Участие – 3 Победа – 2 Очно: Участие – 3
		5.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно- практических конференциях, проводимых вузами и другими организациями	Победа (призёр) - 10 <u>Всероссийский уровень (заочно)</u> Участие – 1 Победа – 2
6.	Участие в коллективных педагогических проектах	6.1. Участие в проектах, объединяющих обучающихся разных классов и разных возрастов	Отсутствие – 0 Внутришкольные проекты – 1 Межшкольные проекты – 2

		6.2. Работа в научном обществе обучающихся	Отсутствие – 0 Разовое участие – 1 Системная работа – 2
		6.3. Организация дистанционного обучения учащихся с привлечением педагогов других образовательных учреждений	Отсутствие – 0 80-100% обучающихся, закончивших курс – 1
		6.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	<u>Муниципальный уровень</u> Участие - 1 Победа – 2 <u>Региональный уровень</u> Участие – 2 Победа – 3 <u>Всероссийский уровень (заочно)</u> Участие – 2 Победа – 3
		6.5. Наличие публикаций в сборниках	Отсутствие – 0 Наличие – 1
		6.6. Наличие публикаций в СМИ	Отсутствие – 0 Наличие – 1
		6.7. Наличие публикаций в сетевых сообществах	Отсутствие – 0 Наличие – 1
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы (да/нет)	7.1. Наличие у педагога рабочих программ в соответствии с ФГОС	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1 Полное соответствие – 2
		7.2. Наличие у педагога разработанных программ внеурочной деятельности	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1 Полное соответствие – 2
		7.3. Наличие у педагога разработанных программ элективных курсов	Отсутствие – 0 Частичное соответствие –

		(профиль и предпрофиль)	1 Полное соответствие – 2
		7.4. Наличие у учителя программы развития УУД	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1 Полное соответствие – 2
8.	Организация физкультурно–оздоровительной и спортивной работы	8.1. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1 Полное соответствие – 2
		8.2. Участие в конкурсах физкультурно-оздоровительной направленности	<u>Муниципальный уровень</u> Победа – 1 <u>Региональный уровень</u> Участие – 1 Победа – 2 <u>Всероссийский уровень</u> Участие – 2 Победа – 3
9.	Работа с детьми и з социально неблагополучных семей	9.1. Привлечение детей из социально неблагополучных семей к внеурочной деятельности	Отсутствие – 1 Школьный уровень – 1 Муниципальный уровень – 2 Более высокий уровень – 3
		9.2. Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально неблагополучных семей	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1 Полное соответствие – 2
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т. д.)	10.1. Формирование комфортной развивающей образовательной среды	Отсутствие – 0 Частичное соответствие – 1
		10.2. Личное участие педагога в создании	Полное соответствие – 2

		образовательной инфраструктуры (не учитывается стандартное оборудование и наполнение кабинета, полученное по различным программам)	
11.	Повышение профессионального мастерства	11.1. Посещение и выступления на семинарах , конференциях	Мун. Уровень Выступление- 1 балл Рег. Уровень Участие – 3 балла Выступление- 5 баллов
		11.2. Курсы в отчётный период	Наличие – 1 балл Отсутствие-0 баллов
		Итого (максимальный балл)	100

**Критерии и показатели оценки качества работы
Заместителя директора по УВР**

№	Функции заместителя директора	Критерии результативности	индикатор оценки	самооценка	оценка администрации	итоговая оценка
1.	- Организация учебно-воспитательного процесса в школе, руководство им и контроль за развитием этого процесса.	• Результативность работы по повышению успеваемости;	До 3 б			
• Сохранность контингента учащихся;		До 3 б				
• Организация предпрофильного и профильного обучения;.		До 3 б				
• Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования;		До 3 б				
• Положительная динамика качественных показателей и достижений учащихся по курируемым предметам и направлениям работы;		До 3 б				
• Положительная динамика снижения правонарушений учащихся, пропусков уроков;		До 3 б				
• Высокая организация режима работы		До 3 б				

		школы;				
		• Выполнение плана внутришкольного контроля;	До 3 б			
		• Выполнения плана воспитательной работы;	До 3 б			
		• Эффективность работы по реализации программ, принятых в ОУ;	До 3 б			
		• Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	До 3 б			
		• Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебно-воспитательном процессе.	До 3 б			
		• Организация оздоровительного отдыха, трудоустройства учащихся во внеурочное время.	До 3 б			
2.	Методическое руководство педагогическим коллективом	• Качественная организация работы общественных органов: научно-методического совета, педагогического совета, органов ученического самоуправления;	До 3 б			
		• Высокий уровень организации аттестации	До 3 б			

	педагогических работников;				
	• Результативность работы творческих групп;	До 3 б			
	• Высокий уровень организации Дней науки и творчества в школе;	До 3 б			
	• Результативность участия учащихся в конкурсах и олимпиадах районного, краевого, всероссийского, международного уровней;	До 3 б			
	• Активное участие и результативность в реализации инновационных программ;	До 3 б			
	• Активное участие в организации участия в конкурсах, нацеленных на повышение имиджа школы в социуме;	До 3 б			
	• Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классы, гранты, публикации;	До 3 б			
	• Высокий уровень проведения, семинаров, педагогических советов, конференций.	До 3 б			

3.	Работа с документацией	<ul style="list-style-type: none"> Высокое качество и своевременность оформления документации;; 	До 3 б			
		<ul style="list-style-type: none"> Высокая исполнительская дисциплина; 	До 3 б			
		<ul style="list-style-type: none"> Своевременное и качественное представление отчетности в муниципальные органы. 	До 3 б			
		<ul style="list-style-type: none"> Творческий подход к делу. 	До 3 б			
4.	Экспертно-аналитическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> Проведение мастер-классов, семинаров, выступлений, мероприятий 	До 3 б			
		<ul style="list-style-type: none"> Деятельность в составе экспертных, аттестационных комиссий, советов 	До 3 б			

0^б – не представлено;

1^б – минимальный (низкий) уровень представленности;

2^б – необходимый уровень представленности;

3^б – высокий уровень.

**Критерии оценки эффективности работы
иных категорий педагогического персонала
Социальный педагог**

№ п/п	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	баллы
1	Позитивные результаты деятельности социального педагога:	Нет -0 Да -15
2	Отсутствие правонарушений, совершённых учащимися	Нет -0 Да -15
3	Организация внеурочной деятельности несовершеннолетних девиантного поведения	Нет -0 Да -10
4	Вовлечение учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищённой категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	Нет -0 Да -7
5	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	Нет -0 Да -7
6	Оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.	Нет -0 Да -7
7	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и т.д.	Нет -0 Да -5
8	Участие в организации и проведении родительских собраний	Нет -0 Да -5
9	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.	Нет -0 Да -5
10	Наличие обобщённого опыта работы	Нет -0 Да -5
11	Признание высокого профессионализма социального педагога. Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	Нет -0 Да -10
12	Награждение: - региональный уровень; - уровень образовательного учреждения	Нет -0 Да -5
13	Взаимодействие с субъектами профилактики. Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	Нет -0 Да -4
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		100

**Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности учебно-вспомогательного персонала
библиотекаря**

№	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	баллы
1	Высокая читательская активность обучающихся	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
2	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
3	Оформление тематических выставок	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
4	Выполнение плана работы заведующего библиотекой	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
5	Чёткий учёт библиотечного фонда	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
6	Пополнение библиотечного фонда	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
7	Содержание библиотеки в соответствии с санитарными нормами	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
8	Подготовка выступлений к педагогическим советам и совещаниям	Низкая -0; средняя – 5; высокая -10
Максимальная сумма баллов		80

**Критерии результативности профессиональной
деятельности обслуживающего персонала**

№ п/п	Должность	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Рабочая по комплексному обслуживанию здания	1. Качественное проведение генеральной уборки 2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН и качественная уборка помещения 3. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений 4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 5. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса 6. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок 7. Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году 8. За оперативные действия при устранении аварий 9. За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	От 1 до 10 по факту
2	Водитель автобуса	1. Безаварийная работа транспорта. 2. Своевременное прохождение техосмотров. 3. Поддержание чистоты и порядка в салоне 4. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	По факту от 1 до 10 баллов
3	Повар	1. Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии 2. Содержание пищеблока в образцовом состоянии 3. За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования 4. Соответствие приготовляемой пищи Сан требованиям и соблюдение	По факту от 1 до 10 баллов

		технологии приготовления пищи.	
		5. Составление меню, соответствующее нормам питания детей	
		6. Своевременная отчётность	
		7. Сохранность и своевременная реализация продуктов питания	

Приложение №6

**Критерии оценки качества работы сотрудников
структурного подразделения детский сад**

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Индикатор критерия	Баллы
2	Для должностей педагогического персонала		
1	Уровень овладения воспитанником детского сада необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной	Результаты мониторинга (в т.ч. в электронном виде);	91-100% - 10 81-90% - 9

	общеобразовательной программы дошкольного образования (за год)	оперативного контроля со стороны старшего воспитателя	71-80% - 7 61-70% - 5 51-60% - 3
2	Посещаемость воспитанниками группы детского сада	Фактическая посещаемость и списочный состав группы.	Фактическую посещаемость делим на списочный состав группы. Максимальный балл – 5. От 1 до 0,7 - 5 баллов, от 0,69 до 0,40 - 4 балла, от 0,39 до 0,28 = 3 балла, от 0,27 до 0,10 = 2 балла, менее 0,10 - 0 баллов
3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы (систематическое применение в работе здоровьесберегающих технологий)	Низкий уровень заболеваемости воспитанников группы.	Максимальный балл -5 100% - 5 баллов 80% - 4 балла 60 % - 3 балла 40% - 2 балла 30% и ниже - 1 балл
4	Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Отсутствие травм	Отсутствие травм -0 баллов Наличие травмы - лишение надбавок.
5	Личный вклад в повышение качества образования:	Мероприятия, в которых	Районный уровень – 5

	<p>-участие в профессиональных конкурсах</p> <p>- наличие публикаций</p> <p>- выступление на семинарах, конференциях, круглых столах</p>	<p>воспитанники группы приняли участие , наличие подтверждающих документов(грамот, дипломов, сертификатов и т.д)</p>	<p>Городской уровень – 10</p> <p>Российский уровень -15</p> <p>За результативность участия в конкурсе: 1 место – 10 баллов, 2 место – 7 баллов, 3 место – 4 балла)</p> <p>Наличие публикаций, выступления - от 1- 5 баллов.</p>
6	<p>Подготовка и участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях , фестивалях разных уровней.</p>	<p>Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста мероприятиях.</p>	<p>Районный уровень – 5</p> <p>Городской уровень – 10</p> <p>Российский уровень -15</p> <p>За результативность участия в конкурсе: 1 место – 10 баллов, 2 место – 7 баллов, 3 место – 5 баллов)</p>
7	<p>Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри ДОУ.</p>	<p>Участие воспитанников группы в проводимых для детей дошкольного возраста</p>	<p>Участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри ОУ – 1 балл за каждое</p>

		мероприятиях.	мероприятие. Наличие призера -2 балла
8	Сложные и напряженные условия труда: контингент воспитанников	Осуществление педагогической помощи.	От 1 до 5 баллов.
9	Наставничество: -работа с молодыми педагогами -работа в творческой группе -посещение методических объединений	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	От 1 до 10 баллов
10	Качество взаимодействия с родителями. Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей посещающих группу ДОУ. Привлечение родителей к участию в жизни детского сада.	Количество консультаций, мероприятий с участием родителей. Позитивные отзывы, проведение совместных выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий, отсутствие задолженности по родительской плате.	От 1 до 5 баллов.
11	Ведение личной странички на сайте учреждения с целью повышения родительской компетенции в вопросах воспитания детей дошкольного возраста .	Систематическое пополнение (обновление) личной странички.	От 1 до 5 баллов.
12	Своевременное и качественное оформление документации группы	Наличие своевременно и	Без замечаний -5 баллов,

	(план воспитательно-образовательной работы, тетрадь посещаемости, самообразования, документация по проведению диагностики и др)	качественно оформленной документации группы	единичные замечания – 4баллов, систематические замечания – минус 5 баллов
13	Организация и оформление предметно-развивающей среды в группе (создание новых пособий, насыщение уголков, сохранность имущества, регулярное обновление стендовой информации и др)	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.	От 1 до 5 баллов.
14	Разработка и внедрение в педагогический процесс ДОО инновационных идей, новых педагогических технологий, использование в работе ИКТ.	Наличие методических разработок конспектов, отзывов, запись презентаций на электронные носители, пополнение электронной библиотеки методического кабинета.	От 1 до 5 баллов.
15	Активное участие в работе методических объединений и творческих групп района.	Наличие подтверждающих документов (копия приказа	От 1 до 5 баллов.
Помощники воспитателя			
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль ст. медсестры	От 1 до 5
2	Качественная организация питания в группе	Оперативный контроль: медсестры диетической,	От 1 до 5

		ст.воспитателя	
3	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Оперативный контроль ст. медсестры ст.воспитателя	От 1 до 5
4	Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей		От 1 до 5
<i>Повар</i>			
1	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	От 1 до 5
2	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний по актам	От 1 до 5
3	За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования	Отсутствие замечаний	От 1 до 5
4	Соответствие приготовляемой пищи Сан требованиям и соблюдение технологии приготовления пищи.	Отсутствие замечаний	От 1 до 5
5	Составление меню, соответствующее нормам питания детей	Отсутствие замечаний	От 1 до 5
6	Своевременная отчетность	Отсутствие замечаний	От 1 до 5
7	Сохранность и своевременная реализация продуктов питания	Отсутствие замечаний	От 1 до 5