

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
ГБОУ ООШ с. Большая Романовка

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ООШ с. Большая Романовка

_____ П.А.Ерошкин.

«10» января 2012 г.

«10» января 2012г.

Протокол № _____ 1 _____

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ с.БОЛЬШАЯ РОМАНОВКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КОШКИНСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области от 19.02.2009 № 29-од.

1.1.2. Настоящее Положение регламентирует распределение надбавок и доплат работникам ГБОУ ООШ с. Большая Романовка за счёт стимулирующего фонда оплаты труда.

1.1.3. Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе, и ориентировано на справедливое распределение материальных вознаграждений с учётом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности педагогического труда, качества образования и деятельности школы по реализации уставных задач.

1.1.4. Положение является нормативным актом школы и согласовывается с Управляющим советом учреждения.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

- Ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы (эффективность труда);

- Премии за интенсивность и напряженность работы отдельным категориям работников;

- Иные разовые поощрительные выплаты.

1.3. Основными критериями, влияющие на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы;

Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (20% от ФОТ), которая распределяется среди отдельных категорий работников следующим образом:

70 % стимулирующей части ФОТ выплачиваются учителям, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;

22 % стимулирующей части ФОТ выплачивается работникам вспомогательного и обслуживающего персонала;

8 % стимулирующей части ФОТ выплачивается работникам административно-управляющего персонала;

1.5. Стимулирование труда сотрудников основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, которые утверждаются органом общественного участия в управлении школой – Советом школы по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме.

Перечень критериев результативности и качества работников школы и шкала оценок в баллах разработана на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательных учреждений, утвержденных приказами министра образования и науки Самарской области.

1.6. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением и средней стоимости одного балла.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла рассчитывается, исходя из размера стимулирующей части ФОТ, максимального количества баллов для одного работника и количества работников каждой категории по формуле:

$Ст_{1б} = СФ_{кат.}/СБ$, где

Ст_{1б} – стоимость одного балла в руб.

СФ_{кат.} – стимулирующий фонд категории работников

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории

II. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. В случае образования экономии Фонда оплаты труда в учреждении: вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением.

2.3.. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 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 ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни обучающихся и работников, в пределах возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Порядок назначения стимулирующих выплат:

1) представление директору образовательного учреждения:

-работниками школы материалов по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах в соответствии с утверждёнными критериями и по утверждённой форме;

- заместителями директора и руководителями соответствующих структурных подразделений школы в письменной форме;

2)представление директором школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда в управляющий совет Учреждения;

3) согласование списков работников учреждения на получение выплат (доплат) и размеров, на заседание Управляющего совета.

4) издание приказа о назначении стимулирующих выплат.

III. СРОКИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются на один учебный год.

3.2. Стимулирующие выплаты работнику могут быть снижены или отменены в случаях:

- совершения работником дисциплинарного проступка, повлёкшего за собой негативные последствия в учебно-воспитательном процессе;
- снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- других обоснованных действий или бездействий в рамках своих компетенций работником, мешающих функционированию деятельности школы.

3.3. Назначение периодических стимулирующих выплат производится в соответствии со следующим регламентом:

1) Устанавливаются два раза в год: 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

2) Сроки предоставления материалов по самоанализу педагогическими работниками, представлений руководителями структурных подразделений и служб школы устанавливается не позднее 30 августа и 30 декабря текущего учебного года.

3) Приказом директора школы создается группа из представителя школьной администрации, руководителя МО и председателя профсоюзной организации для анализа и подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах в соответствии с утвержденными критериями;

4) Директор образовательного учреждения представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок в управляющий совет и согласовывает списки работников и размеры выплат не позднее 5 числа соответственно сентября и января месяца текущего учебного года.

5) Управляющий совет Учреждения в трехдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

6) Директор утверждает размер выплат и списки работников в день согласования их с Управляющим советом приказом по образовательному учреждению.

IV. ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ.

4.1. Условия и размеры премиальных выплат:

4.1.1. Единоновременное премирование работников осуществляется за:

- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- Выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.

4.1.2. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых по основаниям, изложенным в данном положении.

4.2. Система показателей для премирования педагогов школы осуществляется с учетом достижения ими следующих показателей:

- стабильность и рост качества обучения, достижение обучающимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, учебный год), высокие результаты итоговой аттестации;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- проведение уроков на высоком методическом уровне: с применением современных наглядных материалов и информационно-коммуникационных технологий; с использованием оздоровительных, здоровьесберегающих, развивающих технологий;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности, выполнение программ профильного, углубленного, расширенного изучения предметов;
- участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность);
- проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактике вредных привычек;
- снижение количества (или отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, совершающих правонарушения;
- личный творческий вклад, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;
- высокий уровень исполнительной дисциплины: образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей.
- образцовое содержание кабинета, соблюдение в нем санитарных требований, участие в подготовке кабинета к новому учебному году;
- своевременная и качественная подготовка документации;

4.3. Основанием для премирования младшего обслуживающего персонала являются:

- Содержание участка в соответствии с СанПин, качественная уборка помещений;

- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Качественное проведение генеральных уборок;
- Ответственное выполнение данных поручений;

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

4.4. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

4.5. Порядок установления премиальных выплат

▪ Вопросы премирования рассматриваются на Управляющем совете, по представлению директора школы аналитической информации являющихся основанием для премирования конкретных работников по результатам анализа качества труда работников на основании рейтинговой оценки качества образования.

▪ Управляющий совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

V. КРИТЕРИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

5.1. Периодические стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в соответствии с критериями, изложенными в приложении 1, 2, 3 к положению о распределении стимулирующих выплат работникам школы.

5.2. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

1) сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее двух дней по окончании периода;

2) сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать десяти дней с момента, оговорённого приказом;

3) сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчетном месяце, либо в следующем за ним расчетном месяце.

VI. Критерии и показатели качества труда педагогических работников учреждения

6.1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников общеобразовательного учреждения и оценка критериев

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Оценка критерия

Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Внутришкольный мониторинг: входной контроль, текущий контроль, тематический контроль, итоговый контроль, самоконтроль, взаимоконтроль, административный контроль
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику(желательно на основании внешних измерений)	Внутришкольный мониторинг: входной контроль, текущий контроль, тематический контроль, итоговый контроль, самоконтроль, взаимоконтроль, административный контроль
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Протоколы экзаменов, самоконтроль, административный контроль
	4	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель	протоколы экзаменов, административный учёт
	5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Внутришкольный контроль административный учёт
	6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	самоконтроль, административный контроль
	7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Внутришкольный контроль административный учёт
	8	Отсутствие, обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	административный учёт обращений учащихся, родителей, самоконтроль, административный контроль
	9	Пропуски учащимися уроков педагога по неважным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	внутришкольный контроль административный учёт
Позитивные	10	Участие учащихся в олимпиадах по	Внутришкольный учёт

результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам		предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	самоконтроль, административный контроль
	11	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Внутришкольный учёт самоконтроль, административный контроль
	12	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	Внутришкольный учёт, самоконтроль, административный контроль
	13	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	Внутришкольный учёт, административный контроль
	14	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Внутришкольный учёт, самоконтроль, административный контроль
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	15	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	Внутришкольный учёт, Самоконтроль, административный контроль
	16	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	внутришкольный учёт, самоконтроль, административный контроль
	17	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %)	самоконтроль, административный контроль
	18	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	внутришкольный учёт, административный контроль
	19	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Внутришкольный учёт, самоконтроль, административный контроль
	20	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	Внутришкольный учёт, административный контроль
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных	21	Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	Календарно-тематическое планирование, само и взаимоконтроль, административный контроль
	22	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры,	Календарно-тематическое планирование,

технологий		лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени.	само и взаимоконтроль, административный контроль
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	23	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	административный учёт административный контроль
	24	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Административный контроль административный учёт
	25	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	административный учёт административный контроль
	26	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	административный учёт
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	27	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Административный контроль
	28	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Административный контроль административный учёт
	29	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Административный контроль административный учёт

Лист оценивания эффективности (качества) работы повара.

1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основания для выплаты стимулирующего фонда	Критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка экспертов
Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	0-2 баллов		
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при приготовлении пищи	0-2 баллов		
	Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	0-2 баллов		
	Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров	0-1 баллов		
	Соблюдение условий хранения и реализации продукции	0-1 баллов		
	Соблюдение правил порционирования, выхода блюд.	0-1 баллов		
	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	0-3 баллов		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-2 баллов		
	-Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0-2 баллов		
	-Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	0-1 баллов		
	Всего		18	

« » _____ 20__ г.

Работник _____ / _____ /

Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основания для выплаты стимулирующего фонда	критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка экспертов
Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории школы	0-2 баллов		
	Обеспечение сохранности школьного имущества, личного имущества учащихся и работников школы	0-2 баллов		
	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	0-2 баллов		
	Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП.	0-2 баллов		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0-2 баллов		
	Сохранность инвентаря 100%	0-1 баллов		
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	0-2 баллов		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников школы, родителей детей.	0-2 баллов		
	всего		15	

« _____ » _____ 2012 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основания для выплаты стимулирующего фонда	Критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка экспертов
Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства	Поддержание технического состояния здания и помещений школы на уровне возможности функционирования всех основных систем	0-3 баллов		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0-2 баллов		
	Выполнение в полном объеме запланированных работ по косметическому ремонту помещений школы	0-2 баллов		

	Отсутствие замечаний: - на санитарно-техническое состояние территории школы - на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории школы	0-2 баллов		
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории школы в ненадлежащем состоянии	0-2 баллов		
	Уборка территории школы (уборка мусора, обкос травы, очистка тротуаров от снега)	0-2 баллов		
	Сохранность инвентаря 100%	0-1 баллов		
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников школы, родителей детей.	0-2 баллов		
	Всего	16		

Работник _____ / _____ /

Лист оценивания эффективности (качества) работы завхоза.

- 1.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основания для выплаты стимулирующего фонда	Критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка экспертов
Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических требований в образовательном учреждении	0-2 баллов		
	Обеспечение выполнения требований электро и пожарной безопасности	0-2 баллов		
	Обеспечение в течение года выполнения требований охраны труда направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	0-2 баллов		
	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок и в срок	0-2 баллов		
	100% подготовка к проведению ремонтных работ и четкая организация этих работ	0-2 баллов		
	Своевременное оформление и сдача документации(табеля, показаний э/энергии, отчёта по питанию, материальные отчёты)	0-2 баллов		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	0-2 баллов		
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	0-1 баллов		
	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (электроснабжение, водоснабжение, отопление и др.)	0-1 баллов		
	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение	0-1 баллов		

	установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей			
	Всего			

Работник _____ / _____ /

Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основания для выплаты стимулирующего фонда	критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка экспертов
Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства	Отсутствие в адрес сотрудника замечаний, внесенных в предписания представителями инспектирующих органов и служб	0- 2 баллов		
	Выполнение запланированных работ по косметическому ремонту помещений школы в полном объеме	0-2 баллов		
	Поддержание технического состояния здания и помещений школы на уровне возможности функционирования всех основных систем	0-2 баллов		
	Обеспечение условий противопожарной безопасности	0-2 баллов		
	Предотвращение террористической угрозы в условиях отсутствия спецсредств: регулярное участие в дежурстве и патрулирование вверенного участка	0-2 баллов		
	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	0-2 баллов		
	Уборка территории школы (уборка мусора, очистка крыльца от снега)	0-2 баллов		
	Качественная уборка санузлов	0-2 баллов		
	Отсутствие жалоб со стороны работников школы, родителей детей.	0-2 баллов		
		Всего	18	

« ___ » _____ 20 ___ г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы бухгалтера..

1.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основания для выплаты стимулирующего фонда	Критерии	Количество баллов	Самоанализ	Оценка экспертов
Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ	Отсутствие замечаний к составлению прогноза бюджета образовательного учреждения на очередной год.	0 – 2		
	100% исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	0 – 3		
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	0 -2		
	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности.	0-1		
	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации	0 -2		
	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	0-1		
	Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: снижение количества замечаний: отсутствие замечаний:	1 2		
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	0-1		
	Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	0-1		
	Итого		16 б	

« ___ » _____ 20__ г.

Работник _____ / _____ /

Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя.

- 1.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 1.3 Основания и критерии для распределения стимулирующего фонда оплаты труда для педагогических работников.

Основания для выплаты стимулирующей части	Критерии	Оценка в баллах	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
Позитивные результаты образовательной деятельности	Доля успевающих учащихся в классе(%) 1. Снижение доли неуспевающих учащихся в классах учителя. 2. Отсутствие неуспевающих учащихся.	1 2		
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету: 1. Динамика отсутствует (средний балл ниже 3.0) 2. Динамика отсутствует (средний балл от 3.0 до 3,5) 3. Средний балл стабильно высокий (3,5 до 5)	1 2 3		
	Результаты независимой итоговой аттестации в девятых классах: 1. Доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету. 2. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации.	1 2		
	Результаты ЕГЭ в выпускных классах: 1. Доля неуспевающих выпускников ниже среднего значения по муниципалитету. 2. Отсутствие неуспевающих выпускников.	1 2		
	Организация индивидуально – групповых занятий с целью преодоления школьной неуспешности (с предоставлением отчетной документации): 1. Разовые занятия с учениками. 2. Систематические занятия с учениками.	1 3		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: 1. Участие в конкурсах районного, окружного уровня. 2. Участие в конкурсах областного уровня.	1 3		
	Наличие публикаций работ учителя в периодических изданиях: 1. Районного уровня.	2		

	2. Областного уровня.	3		
	Выступления на форумах, конференциях, семинарах:	2		
	1. Выступления на форумах, конференциях, семинарах районного, окружного уровня.	3		
	2. Выступления на форумах, конференциях, семинарах областного уровня.			
	Характер взаимоотношений между учениками и учителями:	0		
	1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	2		
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительной причине:	1		
	1. Пропуск уроков по неуважительной причине.	2		
	2. Отсутствие пропусков уроков по неуважительной причине.			
	Своевременность и правильность оформления документации учителя – предметника:	3		
	1. Ведение и сдача документов без замечаний.			
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (выше уровня ОУ):	1		
	1. Наличие призёров окружных олимпиад.	2		
	2. Наличие участников областных олимпиад.	3		
	3. Наличие участников областных олимпиад.	4		
	Наличие призёров областных олимпиад.			
	Участие учащихся в конференциях по предмету (выше уровня ОУ):	1		
1. Наличие участников окружных конференций .	2			
2. Наличие призёров окружных конференций.	3			
3. Наличие участников областных конференций.	4			
4. Наличие призёров областных конференций.				
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя:	1		
	1. Создание проекта	2		
	2. Реализация проекта в школе	3		
	3. Более высокий уровень реализации			
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Охват обучающихся класса горячим питанием в течении уч. года:	1		
	Более 80%	2		
	Более 90%			
	Количество учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних:	1		
	1. Снижение количества.	2		
	2. Отсутствие таких учащихся.	3		
3. Система работы с трудными детьми.				
	Пропуски учащимися уроков без уважительной причины:	1		
	1. Число пропусков уроков учащимися не увеличилось.	2		
	2. Снизилось число пропусков.			
	Соответствие одежды учащихся школьной форме:			

	1. Более 50% учащихся 2. Более 90% учащихся	1 2		
	Наличие призов среди обучающихся в воспитательных мероприятиях школьного уровня.	0 1		
	Активное участие в школьном самоуправлении.	0 1		
	Участие обучающихся в воспитательных мероприятиях районного и окружного уровня: 1. Наличие участников 2. Наличие призов	2 3		
	Качественное проведение классных часов.	0 2		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ – технологий в учебном процессе: 1. ИТ – технологии используются учителем. 2. ИТ – технологии используются учителем системно.	1 2		
	Своевременная работа в информационных системах	от 0 до 3		
Работа с родителями	Качественное проведение родительских собраний	от 0 до 2		
	Посещаемость родительских собраний Менее 50% Более 50%	0 2		
Эффективность организации охраны жизни и здоровья учащихся	Отсутствие травматизма во время УВП	от 0 до 2		
	Применение здоровьесберегающих технологий во время УВП	от 0 до 2		
	Соблюдение требований СанПиН в учебном кабинете	от 0 до 2		