

«ПРИНЯТО»

на общем собрании трудового коллектива
ГКОУ «Центр образования
Самарской области»
протокол от «___» _____ 2023 №___

Председатель собрания

_____ Т.И.Дупик

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора ГКОУ «Центр образования
Самарской области»
от «___» _____ 2023 №___

Директор ГКОУ «Центр образования
Самарской области»

_____ И.В.Шелепова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления надбавок за результативность и
качество работы (эффективность труда), а также других выплат
из стимулирующего фонда оплаты труда работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Центр образования Самарской области»**

(в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» в редакциях постановлений № 83 от 21.06.2006, № 118 от 27.07.2007, № 201 от 11.06.2008, № 563 от 29.10.2010, №119 от 14.04.2011, № 204 от 26.05.2011, №578 от 12.10.2011, № 702 от 27.10.2011, № 38 от 03.02.2012, № 475 от 25.09.2012, № 739 от 12.12.2012, № 107 от 21.03.2013, №25 от 22.01.2014, № 79 от 17.02.2014, №917 от 31.12.2015, №578 от 06.10.2016, № 773 от 20.12.2016, № 62 от 01.02.2017, № 57 от 02.02.2018, № 121 от 06.03.2019, № 237 от 16.04.2019, № 913 от 11.12.2019, № 494 от 16.07.2020, № 949 от 30.11.2020, № 481 от 14.07.2021, № 629 от 30.08.2021, № 1056 от 23.12.2021, № 169 от 25.03.2022, от 08.12.2022 № 1108, от 13.02.2023 № 103, от 09.06.2023 № 462, от 17.08.2023 № 665, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016)); Приказом № 412-од от 31.08.2021 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждением методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования а расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 06.03.2019 № 121, от 15.04.2019 № 224, от 28.08.2019 № 594, от 29.08.2019 № 604, от 17.12.2020 № 1041, от 05.02.2021 № 51, от 25.03.2022 №169, от 13.09.2022 № 757, от 26.10.2022 № 893, от 08.12.2022 № 1108 , от 09.06.2023 № 462, от 16.08.2023 № 650, от 16.08.2023 № 656, от 17.08.2023 № 665, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016)); Уставом государственного казенного общеобразовательного учреждения Самарской области «Центр образования Самарской области» (далее - образовательное учреждение) и иными нормативными актами Самарской области и городского округа Самара.

За основу принят приказ Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 года «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»

1.2. Для каждой категории работников организации разработано не более 40 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника.

1.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников

организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может назначаться работнику с момента его приема на работу.

1.5. Стимулирующая часть состоит из 18,24 % от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, в том числе директору образовательного учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения – не более 8% от общего стимулирующего фонда;

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 70% от общего фонда стимулирующей части за вычетом областной выслуги (2-4%) и стимула директора (8%);

- на стимулирующие выплаты заместителям директора, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – 30% от общего фонда стимулирующей части за вычетом областной выслуги (2-4%) и стимула директора (8%) ;

В стимулирующую часть ФОТ входит также доплата в размере 2-4% по отдельным категориям работников за выслугу лет в образовательном учреждении. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах: (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 N 582)

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

- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2013 N 582, от 05.02.2021 N 51). 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. (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 N 582)

1.6. Размер стимулирующей надбавки за результативность и качество работы

(эффективность труда) педагогического работника определяется на основании перечня критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в баллах, путем умножения денежного выражения одного балла на количество баллов данного работника.

Денежное выражение одного балла определяется по следующей формуле:

$$1\text{БД} = \text{С}(\text{СЧ}) \text{ д} / \text{ОСб}$$

1БД – один балл в денежном выражении;

С(СЧ)д- сумма стимулирующей части данной категории работников в денежном выражении;

ОСб- общая сумма баллов всех работников данной категории

1.7. Размер стимулирующих надбавок остальных категорий работников (в том числе надбавки за интенсивность и напряженность работы) определяется в процентах от стимулирующей части данной категории. Надбавки из СЧ ФОТ выплачиваются работнику только по основной должности.

1.8. Выплата стимулирующих надбавок для всех категорий работников образовательного учреждения устанавливается с указанием даты начала и окончания периода действия надбавок.

1.9. Стимулирующие надбавки для всех категорий работников образовательного учреждения устанавливаются два раза в год: на 1 января текущего года, на 1 сентября текущего года.

1.10. Сроки предоставления аналитической информации, рассмотрения и установления выплат из СЧ ФОТ.

1.10.1 Сроки предоставления аналитической информации Комиссии по анализу деятельности и распределению СЧ ФОТ:

- с 21 по 24 июня;

- с 21 по 26 декабря.

1.10.2 Сроки заседания Комиссии по анализу деятельности и распределению СЧ ФОТ для рассмотрения и утверждения стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения (протокол заседания):

- 25-30 июня;

- 27-31 декабря.

1.10.3 Сроки издания руководителем образовательного учреждения приказа об установлении стимулирующих надбавок работникам учреждения:

- с 25 по 31 августа;

- с 9 по 15 января.

1.11. Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) может быть снижен или её выплата прекращена работнику при следующих условиях:

- вынесения работнику дисциплинарного взыскания;

- наличия случаев травматизма обучающихся на уроках данного работника.

1.12. Сроки снижения или отмены надбавки устанавливаются:

- при вынесении дисциплинарного взыскания- на период действия взыскания;

- при наличии случаев травматизма – до истечения срока действия надбавки.

1.13. Основные используемые термины и сокращения, приведенные в перечне критериев труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, используемом в настоящем Положении:

ОО – образовательная организация

ФГОС – Федеральный государственный общеобразовательный стандарт

ГИА – Государственная итоговая аттестация
ГВЭ – государственный выпускной экзамен
ФИПИ - Федеральное государственное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
ФГОС СОО – Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования
ППК – Психолого–педагогический консилиум
ПМПК – Психолого-медико-педагогический комиссия
ТУ – Территориальное управление
ОВЗ – Ограниченные возможности здоровья РФ –
Российская Федерация
КЭС – Контролируемые элементы содержания
МСОКО – Многоуровневая система оценки качества образования
СМИ – Средства массовой информации
СанПиН – Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
ФГОС ООО - Федеральный государственный образовательный стандарт
Основного общего образования
Минобрнауки СО – Министерство образования и науки Самарской области
СЧ ФОТ- Стимулирующая часть фонда оплаты труда
ЭР- Экономическая работа
УВР- Учебно-воспитательная работа
УМР- Учебно-методическая работа
НПА – Нормативно-правовой акт
ЦОР – Цифровой образовательный ресурс
ЭОР – Электронный образовательный ресурс
НЭБ – Национальная электронная библиотека

2. Оценка результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников образовательного учреждения.

2.1. Оценка результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников образовательного учреждения производится на основании утвержденных критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого педагогического работника (далее по тексту- критерии, лист эффективности).

2.2. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) для осуществления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

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

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

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

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

3. Порядок распределения и снятия выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

3.1. Педагогические работники представляют материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями два раза в год за период с сентября по декабрь текущего года и с января по август следующего года по всем показателям с приложением документов, подтверждающих данную результативность и передают их в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников, распределение выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (кроме директора) по результатам труда производится комиссией, утвержденной приказом директора на определенный или неопределенный срок. Решение оформляется протоколом, подписывается всеми членами утвержденной комиссии.

3.3. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективности труда) работников, не допускается.

3.4. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работников является протокол заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.5. Работники образовательного учреждения самостоятельно, один раз в отчетный период (2 раза в год) обязаны заполнить листы самооценки.

3.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников в расчетный период в августе производит подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий учебный год) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. Заседание комиссии производится не позднее 1 сентября и 31 декабря текущего года.

3.7. В листах эффективности комиссией выставляются баллы каждому педагогическому работнику.

3.8. Каждый педагогический работник должен быть ознакомлен с результатами под роспись.

3.9. С момента ознакомления с листом эффективности в течение 3 календарных дней педагогический работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление педагогического работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

3.11. После подсчета баллов оценки результативности работы педагогического работника составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым педагогическим работником и общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками.

3.12. По истечении 3 дней протокол комиссии об утверждении оценочного листа вступает в

силу. На его основании издается приказ директора общеобразовательного учреждения об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы педагогическим работникам на соответствующий период.

3.13. В начале расчётного периода определяется стоимость одного балла. Стоимость 1 балла определяется путем деления общего фонда стимулирующих выплат педагогическим работникам, определенной на выплаты по баллам, на количество набранных баллов всеми педагогическими работниками.

3.14. Стоимость 1 балла зависит от суммы общего фонда стимулирующих выплат, определенной на выплаты по баллам и общего количества набранных баллов педагогическими работниками.

3.15. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективности труда) педагогических работников, не допускается.

3.16. В случае вынесения дисциплинарного взыскания сотруднику, наличие случаев травматизма на уроках данного работника оплата стимулирующих выплат прекращается на период, обозначенный в приказе руководителя образовательного учреждения.

4. Оценка результативности и качества работы (эффективности труда) административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения.

4.1. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу выплачиваются:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за результативность и качество работы (эффективность труда);

4.2. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются административно-хозяйственному персоналу на основании прилагаемых Критериев оценки эффективности (качества) работы (Приложения 2-12) при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

4.2.1. Для заведующих структурных подразделений ГКОУ «Центр образования Самаркой области»:

34- 37 баллов-1,5 %

38 - 49 баллов- 2 %

50 - 59 баллов- 2,5%

60 баллов и выше -3% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.2. Для заместителей директора по учебно-воспитательной работе и учебно-методической работе ГКОУ «Центр образования Самаркой области»:

33- 35 баллов-1,5 %

36 - 52 баллов- 2 %

53 - 64 баллов- 2,5%

65 баллов и выше -3% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.3. Для заместителя директора по экономической работе ГКОУ «Центр образования Самаркой области»:

17- 19 баллов-1,5 %

20 - 34 баллов- 2 %

35 - 40 баллов- 2,5%

45 баллов и выше -3% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.4. Для заведующего хозяйством ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

17- 20 баллов-1 %

21 - 29 баллов- 1,5 %

30 - 34 баллов- 2%

35 баллов и выше -2,5 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.5. Для специалиста по кадрам ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

17- 20 баллов-0,7 %

21 - 29 баллов- 1 %

30 - 34 баллов- 1,5 %

35 баллов и выше -2% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.6. Для делопроизводителя ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

17- 20 баллов-0,7 %

21 - 29 баллов- 1 %

30 - 34 баллов- 1,5 %

35 баллов и выше -2,5% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.7. Для программиста ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

17- 20 баллов-0,7 %

21 - 30 баллов- 1 %

31 - 34 баллов- 1,3 %

35 баллов и выше -1,5 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.8. Для юрисконсультанта ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

5- 8 баллов-0,3 %

9 - 11 баллов- 1,2 %

12 - 14 баллов- 1,3 %

15 баллов и выше -1,5 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.9. Для уборщика служебных помещений ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

5- 8 баллов-0,7 %

9 - 10 баллов- 1,2 %

11 - 14 баллов- 1,5 %

15 баллов и выше -2 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.2.10. Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

5- 8 баллов-0,7 %

9 - 10 баллов- 1,2 %

11 - 14 баллов- 1,5 %

15 баллов и выше -2 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.3. Надбавки за интенсивность и напряженность устанавливаются административно-хозяйственному персоналу на основании прилагаемых Критериев оценки интенсивности и напряженности работы (Приложения 13-16) при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

4.3.1. Для заместителей директора подразделений ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

52- 64 баллов-2 %

65 - 74 баллов- 2,5 %

75 - 85 баллов- 2,5%

86 баллов и выше -3% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.3.2. Для заведующих структурных подразделений ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

2- 3 балла-1 %

4 - 5 баллов- 1,8 %

6 - 7 баллов- 2,3%

8 баллов - 2,5 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.3.3. Для заведующего хозяйством ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

52- 64 баллов-2 %

65 - 74 баллов- 2,5 %

75 - 85 баллов- 2,5%

86 баллов и выше -3% от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

4.3.4. Для делопроизводителя, специалиста по кадрам, программиста, юрисконсультанта ГКОУ «Центр образования Самарской области»:

10- 15 баллов-0,7 %

16 - 25 баллов- 1 %

26 - 30 баллов- 1,3%

31 баллов и выше -1,5 % от стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда директора и областной выслуги.

ПРИНЯТО

**На заседании общего собрания работников трудового коллектива
ГКОУ «Центр образования Самарской области», Протокол № 1 от
30.08.2023г.**

**Лист самоанализа
результативности и качества работы педагогического работника (учителя)
ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Фамилия, имя, отчество(полностью)

Квалификационная категория, занимаемая должность

№	Название критериев	Показатели критериев	Количественный показатель	Количество баллов (самооценка)	Итого
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1		Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		
1.2		Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	1		
1.3		Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому предмету (-ам), на уровне основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ГКОУ «Самарской области»	1		
1.4		Соответствие не менее 75% итоговых (годовых)отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1		
1.5		Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	1		
1.6		Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1		
1.7		Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	1		
1.8		Доля выпускников преодолевших минимальный порог баллов на ГВЭ на уровне основного общего , среднего общего образования по преподаваемому предмету (-ам), составляет 100%	1		

1.9	Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением	Снижение численности нарушений обучающимися класса правил внутреннего распорядка исправительного учреждения по результатам профилактической работы учителя, выполняющего функции классного руководителя	1		
1.10		Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1		
1.11		Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ГКОУ «Центр образования Самарской области» или имеет положительную динамику	1		
1.12		Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		
2	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида.	1		
2.2	Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением	Наличие обучающихся у учителя ставших победителями или призерами конкурса «Ученик года» на уровне ГКОУ «Центр образования Самарской области»	I место- 46 II место- 36 III место -26		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых в образовательном процессе технологий)				
3.1		Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, педагогической общественностью	1		
3.2	Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением	Систематическое использование современных педагогических технологий в образовательном и воспитательном процессе: - информационных - здоровьесберегающих - метод проектов - компетентностно-ориентированное обучение	1 1 1 1		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1		Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя в распространении педагогического опыта в ходе проведения мероприятий научно-практического характера, организованных ГКОУ «Центр образования	1		

		Самарской области»: -участие в работе семинаров, педсоветов, конференций, методобъединений; -проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий;	2		
4.2		Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	2		
4.3		Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсе профессионального мастерства на уровне ГКОУ «Центр образования Самарской области»: -первое призовое место -второе призовое место -третье призовое место -участие в конкурсе	4 3 2 1		
4.4		Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ГКОУ «Центр образования Самарской области», в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	3		
4.5		Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету (-ам) или приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	2		
4.6	<i>Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением</i>	<i>Планирование и организация работы методических объединений учителей-предметников</i>	3		
4.7		Достижение наставляемых требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2		
4.8	<i>Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением</i>	<i>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсе «Лучший учебный кабинет», организованном ГКОУ «Центр образования Самарской области»: -первое призовое место -второе призовое место -третье призовое место -участие в конкурсе</i>	4 3 2 1		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у обучающихся				
5.1		Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.2		Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		

5.3		Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной безопасности в части организации образовательного процесса	1		
6.	Исполнительская дисциплина				
6.1	<i>Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением</i>	<i>Учебная работа: заполнение журнала, отчеты, прочая школьная документация</i>	-2 б – несвоевременно		
6.2	<i>Критерий из числа дополняемых образовательным учреждением</i>	<i>Воспитательная работа: отчеты, документация по воспитательной работе</i>	-2 б – несвоевременно		
		Первичный балл			

Дата заполнения листа «___» _____ 20___ г.

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Проверил: _____ (должность руководителя обособленного подразделения ГКОУ «Центр образования Самарской области»

_____ «___» _____ 20___ г
ФИО *подпись*

Проверил: директор ГКОУ «Центр образования Самарской области»

_____ «___» _____ 20___ г

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /
ФИО

Утверждаю

Приложение 2

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего структурных подразделений** ГКОУ «Центр образования Самарской области»

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса обучения					
1.1.	Снижение доли неуспевающих выпускников по результатам ГИА - 2 балла; отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ГИА-3 балла	3			
1.2.	Снижение доли неуспевающих учащихся-2 балла	2			
1.3.	Динамика доли учащихся, оставленных на повторное обучение: снижение – 2 балла; отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение - 3 балла	3			
1.4.	Наличие выпускников, получивших аттестаты особого образца - 5 баллов	5			
1.5.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ГВЭ: по одному предмету — 0,5 балла; по двум предметам-1балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем предметам – 2 балла	2			
1.6.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: на городском уровне – 1 балл; на региональном уровне –2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3			
Итого;		18			
2. Эффективность воспитательной работы					
2.1.	Отсутствие (снижение) учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам – 2 балла	2			
2.2.	Наличие школьной газеты	3			
2.3.	Доля обучающихся, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями: до 50% от общего количества обучающихся – 2 балла; свыше 50% - 3 балла	3			
2.4.	Участие обучающихся в социальных проектах - 3 балла	3			
2.5.	Систематическое участие в совете воспитателей исправительного учреждения – 3 балла	3			
2.6.	Проведение общеколониюских мероприятий спортивного, воспитательного характера: 1 мероприятие- 1 балл; 2 мероприятия – 2 балла; 3 мероприятия- 3 балла	3			
Итого:		17			
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения					
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим структурным подразделением-3 балла	3			

3.2.	Наличие у работников образовательной организации достижений (награды, гранты) на уровне ГКОУ «Центр образования Самарской области» - 2 балла на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 3 балла; на региональном уровне – 4 балла; на всероссийском уровне – 5 баллов	5			
3.5.	Наличие публикаций у заведующего структурным подразделением по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 3 балла	3			
Итого:		11			
4. Эффективность управленческой деятельности					
4.1.	Наличие программы развития у структурного подразделения (срок не менее 3-х лет)- 2 балла	2			
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне – 3 балла; на уровне области – 4 балла; на федеральном уровне – 5 балла	5			
4.3.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – 2 балла	2			
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся-2 балла	2			
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 3 балла	3			
Итого:		14			
5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
5.1.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни- 2 балла	2			
5.2.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) - 3 балла	3			
5.3.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1			
Итого:		6			
6. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
6.1.	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 30% до 50% - 2 балла, 50% и выше - 3 балла	3			
6.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: от 30% до 50% - 2 балла, 50% и выше - 3 балла	3			
6.3.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 25% до 35% от общего числа - 2 балла; 35% и более - 3 балла	3			
6.4.	Наличие педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, - 2 балла	2			
Итого:		11			
Максимальное количество баллов		77			

Подпись работника _____ / _____ /

ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « _____ » _____ Г

Утверждаю

Приложение 3

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя по учебно-воспитательной работе
ГКОУ «Центр образования Самарской области»

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса обучения					
1.1.	Снижение доли неуспевающих выпускников по результатам ГИА - 2 балла; отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ГИА-3 балла	3			
1.2.	Снижение доли неуспевающих учащихся-3 балла	3			
1.3.	Динамика доли учащихся, оставленных на повторное обучение: снижение – 2 балла; отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение - 3 балла	3			
1.4.	Наличие выпускников, получивших аттестаты особого образца - 5 баллов	5			
1.5.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ГВЭ: по одному предмету — 0,5 балла; по двум предметам-1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем предметам – 2 балла	2			
1.6.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: на городском уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек – 1 балл; на региональном уровне: 1-2 человека – 2 балла; 3 и более человек – 3 балла; на всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4			
Итого:		20			
2. Эффективность воспитательной работы					
2.1.	Отсутствие (снижение) учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам – 2 балла	2			
2.2.	Наличие школьной газеты: - в 1-3 структурных подразделения-2 балла; - в 4-5 структурных подразделения - 3 балла; - во всех структурных подразделения-4 балла	4			
2.3.	Доля обучающихся, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями: до 50% от общего количества обучающихся – 2 балла; свыше 50% - 3 балла	3			
2.4.	Участие обучающихся в социальных проектах - 3 балла	3			
2.5.	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 3 балла, выше -4 балл	4			
Итого:		16			
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе деятельности общеобразовательного учреждения					

3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением-3 балла на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 4 балла; на региональном уровне - 5 балла;	5			
3.2.	Наличие у работников образовательной организации достижений (награды, гранты) на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа- 3 балла; на региональном уровне – 4 балла; на всероссийском уровне – 5 баллов	5			
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений - 3 балла	3			
3.4.	Наличие публикаций заместителя директора по учебно-воспитательной работе по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе - 3 балла	3			
Итого:		16			
4. Эффективность управленческой деятельности					
4.1.	Наличие программы развития у образовательной организации(срок не менее 3-х лет)- 3 балла	3			
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне - 3 балла; на уровне области - 4 балла; на федеральном уровне - 5 балла	5			
4.3.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования - 3 балла	3			
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся-3 балла	3			
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 3 балла	3			
Итого:		17			
5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
5.1.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни- 2 балла	2			
5.2.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) - 3 балла	3			
5.3.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма средιοбучающихся учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1			
Итого:		6			
Максимальное количество баллов		75			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « ____ » _____ г.

Утверждаю

Приложение 4

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заместителя по учебно-методической работе
ГКОУ «Центр образования Самарской области»

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса обучения					
1.1.	Снижение доли неуспевающих выпускников по результатам ГИА – 2 балла; отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ГИА-3 балла	3			
1.2.	Снижение доли неуспевающих учащихся-3 балла	3			
1.3.	Динамика доли учащихся, оставленных на повторное обучение: снижение – 2 балла; отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 3 балла	3			
1.4.	Наличие выпускников, получивших аттестаты особого образца – 5 баллов	5			
1.5.	Соответствие не менее 75 % годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ГВЭ: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам-1балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем предметам – 2 балла	2			
1.6.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: на городском уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек – 1 балл; на региональном уровне: 1-2 человека – 2 балла; 3 и более человек – 3 балла; на всероссийском или международном уровнях – 4 балла	4			
Итого:		20			
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе деятельности общеобразовательного учреждения					
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением-3 балла на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 4 балла; на региональном уровне – 5 балла;	5			

2.2.	Наличие у работников образовательной организации достижений (награды, гранты) на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 3 балла; на региональном уровне – 4 балла; на всероссийском уровне – 5 баллов	5			
2.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений – 3 балла	3			
2.4.	Наличие публикаций заместителя директора по учебно-методической работе по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 3 балла	3			
Итого:		16			
3. Эффективность управленческой деятельности					
3.1.	Наличие программы развития у образовательной организации(срок не менее 3-х лет)- 3 балла	3			
3.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне – 3 балла; на уровне области – 4 балла; на федеральном уровне – 5 балла	5			
3.3.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся-3 балла	3			
Итого:		11			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни- 2 балла	2			
4.2.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) – 3 балла	3			
4.3.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1			
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы- 3 балла	3			
Итого:		9			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
5.1.	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 30% до 50% - 2 балла, 50% и выше - 3 балла	3			
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 2 балла; выше уровня целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО -3 балла	3			
5.3.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 25% до 35% от общего числа - 2 балла; 35% и более - 3 балла	3			
5.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне ГКОУ «Центр образования Самарской области»-2 балла; наличие победителей и призеров на уровне ГКОУ «Центр образования Самарской области» – 3 балла; городского округа Самара – 4 балла; наличие победителей и призеров на уровне городского округа Самара – 5 баллов	5			

5.5.	Наличие педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, - 3 балла	3			
5.6	Методическое сопровождение педагогических кадров, наставничество	2			
Итого:		19			
Максимальное количество баллов		75			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ «_____» _____ г.

Утверждаю

Приложение 5

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по экономической работе ГКОУ «Центр образования Самарской области»

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Макс. кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий	3			
1.2.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств(при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	3			
1.3.	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	3			
1.4.	Постоянное взаимодействие с организациями в вопросах пенсионного обеспечения, налоговой, централизованной бухгалтерией и др.	3			
Итого:		12			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие кредиторских задолженностей, остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода, дебиторской задолженности по расчетам за получение товарно-материальные ценности и услуги	3			
2.2	Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	3			
2.3.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской и статистической отчетности.	до 5 баллов			
2.4.	Качественное владение функциями: - грамотное ведение и оперативное предоставление установленной документации; - четкость и оперативность в организации работы	3			
Итого:		14			
3. Анализ проведения контролирующих мер					
3.1.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	3			
3.2.	Выполнение дополнительной поручительной работы,	5			

	связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности				
3.3.	Отсутствие штрафных санкций за несвоевременное предоставление отчетности в ИФНС, ПФР, органы статистики и др.	3			
3.4.	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	3			
3.5	Обеспечение сохранности и учет архивных документов	2			
Итого:		16			
4. Исполнительская дисциплина.					
4.1.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	3			
Итого:		3			
Максимальное количество баллов		45			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ «_____» _____ г.

Утверждаю

Приложение 6

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « » _____ 20 ____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего хозяйством ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	3			
1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: - допускаются нарушения - не допускается нарушений	-1 2			
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	3			
1.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	3			
1.5	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	4			
1.6	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	3			
Итого:		18			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	3			
2.2.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	4			
2.3.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния помещений.	3			
2.4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	5			

2.5	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	3			
2.6	Качество рабочей документации: - требует новой редакции - требует отдельных поправок - соответствует полностью	1 2 3			
Итого:		21			
Максимальное количество баллов:		39			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « ____ » _____ Г.

Утверждаю

Приложение 7

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **специалиста по кадрам ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1.	Обеспечение стабильного функционирования кадровой службы: соблюдение законодательных и нормативно-правовых актов, устранение замечаний в срок, определенный контрольно-надзорными органами при проверке учреждения.	2			
1.2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: - допускаются нарушения - не допускается нарушений	-1 2			
1.3.	Своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников, исполнение приказов по личному составу сотрудников	2			
1.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов.	3			
1.5.	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	2			
1.6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	3			
1.7.	Уровень исполнительской дисциплины: - неудовлетворительный (наличие взысканий) - удовлетворительный - хороший	-1 2 3			
Итого:		17			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1.	Ответственность за принятие и исполнение управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	3			
2.2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2			
2.3.	Своевременная и качественное оформление и сдача отчетных документов	4			

2.4.	Качественное владение функциями: - грамотное ведение и оперативное предоставление установленной документации; - четкость и оперативность в организации работы	2			
2.5	Качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	2			
2.6.	Постоянное взаимодействие с организациями в вопросах пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания воинского учета сотрудников	3			
2.7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, участие и организация деятельности по реализации проектов, конкурсов, программ.).	5			
2.8.	Обеспечение сохранности и учет архивных документов	2			
Итого:		23			
Максимальное количество баллов:		40			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « ____ » _____ г.

Утверждаю

Приложение 8

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « » _____ 20 ____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **делопроизводителя ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1.	Соблюдение законодательных и нормативно-правовых актов, устранение замечаний в срок, определенный контрольно-надзорными органами при проверке учреждения.	3			
1.2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: - допускаются нарушения - не допускается нарушений	-1 2			
1.3.	Использование в работе компьютерных программ Microsoft Word, Excel и др.	2			
1.4.	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	2			
1.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов.	3			
1.6.	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	2			
1.7.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	3			
1.8.	Уровень исполнительской дисциплины: - неудовлетворительный (наличие взысканий) - удовлетворительный - хороший	-1 2 3			
Итого:		20			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1.	Ответственность за принятие и исполнение управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	3			
2.2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	4			
2.3.	Качественное владение функциями: - грамотное ведение и оперативное предоставление	3			

	установленной документации; - четкость и оперативность в организации работы				
2.5.	Своевременное и качественное ведение документации	3			
2.6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, участие и организация деятельности по реализации проектов, конкурсов, программ.).	5			
2.7	Обеспечение сохранности и учет архивных документов	2			
Итого:		20			
Максимальное количество баллов:		40			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « ____ » _____ Г.

Утверждаю

Приложение 9

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) программиста ГКОУ «Центр образования Самарской области»

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1.	Соблюдение законодательных и нормативно-правовых актов, устранение замечаний в срок, определенный контрольно-надзорными органами при проверке учреждения.	3			
1.2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: - допускаются нарушения - не допускается нарушений	-1 2			
1.3.	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники образовательного учреждения	2			
1.4.	Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения.	2			
1.5.	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров.	2			
1.6.	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	2			
1.7.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	3			
1.8.	Уровень исполнительской дисциплины: - неудовлетворительный (наличие взысканий) - удовлетворительный - хороший	-1 2 3			
Итого:		19			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1.	Ответственность за принятие и исполнение управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	3			
2.2.	Своевременная и качественное оформление и сдача отчетных документов	4			

2.3.	Качественное техническое сопровождение сайта образовательного учреждения и обеспечение своевременного размещения информации на сайт.	3			
2.4	Качественное выполнение работ по комплексной защите информации.	2			
2.5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, участие и организация деятельности по реализации проектов, конкурсов, программ.).	5			
2.6	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов.	2			
Итого:		19			
Максимальное количество баллов:		38			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ «_____» _____ г.

Утверждаю

Приложение 10

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **юрисконсультанта ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____

Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1	Соблюдение законодательных и нормативно-правовых актов, устранение замечаний в срок, определенный контрольно-надзорными органами при проверке учреждения.	3			
1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка: - допускаются нарушения - не допускается нарушений	-1 2			
Итого:		5			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1	Качество рабочей документации: - требует новой редакции - требует отдельных поправок - соответствует полностью	1 2 3			
2.2	Уровень взаимодействия по службе: - невысокий - нормальный - оптимальны	1 2 3			
2.3	Уровень исполнительской дисциплины: - неудовлетворительный (наличие взысканий) - удовлетворительный - хороший	0 2 3			
2.4	Соблюдение расчетных нормативов ведения документации: - сроки исполнения затягиваются - документация исполняется в расчетный срок - документация исполняется с опережением расчетного срока	0 2 3			
Итого:		12			
Максимальное количество баллов:		17			

Подпись работника _____ / _____ /

ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « _____ » _____ г.

Утверждаю

Приложение 11

Директор Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений ГКОУ «Центр образования Самарской области»

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1	Знание нормативно-правовой базы (должностные инструкции, ПТБ, ППБ) - недостаточное - удовлетворительное - хорошее	1 2 3			
1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - допускаются нарушения - не допускаются нарушения	-1 2			
Итого:		5			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране труда, отсутствие травм сотрудников по вине работника.	2			
2.2	Содержание помещений (территории) в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2			
2.3	Применение дезинфицирующих средств при уборке	2			
2.4	Активное участие в ремонтных работах	2			
2.5	Выполнение работ не входящих в функциональные обязанности	3			
Итого:		11			
Максимальное количество баллов:		16			

Подпись работника _____ / _____ /
ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « _____ » _____ г.

Утверждаю

Приложение 12
К Положению о порядке установления

Директор Шелепова И.В.

надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		Максим кол-во баллов	Самооценка работника	Оценка директора	Оценка комиссии
1. Эффективность процесса организации труда					
1.1	Знание нормативно-правовой базы (должностные инструкции, ПТБ, ППБ) - недостаточное - удовлетворительное - хорошее	1 2 3			
1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - допускаются нарушения - не допускаются нарушения	-1 2			
		5			
2. Оценка качества (эффективности) выполняемой работы					
2.1	Отсутствие нареканий на качество произведенных работ	2			
2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по охране труда, отсутствие травм сотрудников по вине работника.	2			
2.3.	Оперативность при устранении аварийных ситуаций	3			
2.4	Активное участие в ремонтных работах	2			
2.5.	Выполнение работ не входящих в функциональные обязанности	2			
Итого:		11			
Максимальное количество баллов:		16			

Подпись работника _____ / _____ /

ФИО

Сумма подтвержденных баллов _____

Подпись ответственного лица комиссии _____ / _____ /

Ознакомлен(а) с оценкой комиссии: _____ « _____ » _____ г.

Утверждаю

Директор

Шелепова И.В.

Приложение 13
К Положению о порядке установления
надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

**Критерии
оценки интенсивности и напряженности работы заместителей директора
ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№п/п	Критерии оценивания	Шкала оценки	Оценка директора
1.	Наличие обособленных подразделений (отделений, филиалов) удаленных от головного офиса на расстоянии - до 5 км (2 подразделения)- 1 балл - от 5 до 20 км (4 подразделения)-2,5 балла - 20 до 50 км (1 подразделение)- 5 баллов - от 50 до 100 км(2 подразделения)- 10 баллов - 100 км и более (1 подразделение)-15 баллов	2 10 5 20 15	
Итого:		52 балла	
2.	Использование личного транспорта в служебных целях	10	
3.	Количество дополнительных функций не предусмотренных должностной инструкцией, трудовым договором (не более 4-х)	5 баллов за доп. функцию	
4.	Интенсивность документооборота в течении рабочей недели - 5 документов и более - менее 3 документов	10 5	
Максимальное количество баллов		92	

Ознакомлен(а): _____

(подпись)

(ФИО)

(дата)

Утверждаю

Приложение 14

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

**Критерии
оценки интенсивности и напряженности работы
заведующих структурных подразделений
ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№п/п	Критерии оценивания	Шкала оценки	Оценка директора
1.	Наполняемость учреждения контингентом обучающихся - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	1 3 5	
2.	Удаленность подразделений от головного офиса - отделение №1, отделение №3 - УКП №1 - отделение №2, филиал №1, филиал №6, филиал №2 - филиал №3, филиал №4, филиал №5	Постоянный показатель 0 0,5 1,0 2,0	
3.	Наличие территориально обособленных подразделений в отделениях, филиалах, УКП. - отсутствуют - имеются	0 1,0	
Максимальное количество баллов		8	

Ознакомлен(а): _____

(подпись)

(ФИО)

(дата)

Утверждаю

Приложение 15

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

**Критерии
оценки интенсивности и напряженности работы **специалиста по кадрам,
делопроизводителя, программиста, юрисконсультанта**
ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№п/п	Критерии оценивания	Шкала оценки	Оценка директора
1.	Интенсивность документооборота в течении рабочей недели -5 документов и более -менее 5 документов	10 5	
2.	Количество дополнительных функций не предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором (не более 3-х)	5 баллов за доп. функцию	
3.	Использование личного транспорта в служебных целях	10	
Максимальное количество баллов:		35	

Ознакомлен(а): _____

(подпись)

(ФИО)

(дата)

Утверждаю

Приложение 16

Директор

Шелепова И.В.

К Положению о порядке установления надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда

Приказ № _____ от « » _____ 20 ____ г.

**Критерии
оценки интенсивности и напряженности работы заведующего хозяйством
ГКОУ «Центр образования Самарской области»**

Ф.И.О. сотрудника _____ Дата _____

Достижения учитываются за период с _____ по _____

№п/п	Критерии оценивания	Шкала оценки	Оценка директора
1.	Наличие обособленных подразделений (отделений, филиалов) удаленных от головного офиса на расстоянии - до 5 км (2 подразделения) - 1 балл - от 5 до 20 км (4 подразделения) -2,5 балла - 20 до 50 км (1 подразделение)- 5 баллов - от 50 до 100 км(2 подразделения) - 10 баллов - 100 км и более (1 подразделение) -15 баллов	2 10 5 20 15	
Итого:		52 балла	
2.	Использование личного транспорта в служебных целях	10	
3.	Количество дополнительных функций не предусмотренных должностной инструкцией, трудовым договором (не более 4-х)	5 баллов за доп. функцию	
4.	Интенсивность документооборота в течении рабочей недели - 5 документов и более - менее 3 документов	10 5	
Максимальное количество баллов		92	

Ознакомлен(а): _____

(подпись)

(ФИО)

(дата)