

СОГЛАСОВАНО
Протоколом заседания
Общего собрания работников
МБОУ Школы № 47 г.о.Самара
от 30 ноября 2015г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ Школы № 47 г.о.Самара
от 31.11.15 № 563



Положение об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 47с углубленным изучением отдельных предметов
имени Героя Советского Союза Ваничкина И. Д.»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 47с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза Ваничкина И. Д.» городского округа Самара (далее – Школа).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 « О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями), постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)", приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) работников общеобразовательных школ», регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утв. приказом министерства образования и науки Самарской области №28-од от 19.02.2009 г, постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и другими нормативными актами.

1.3. Заработная плата работникам Школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в Школе.

1.4. Фонд оплаты труда работников Школы состоит из:

1.4.1. Базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;

- специальный фонд оплаты труда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и др.), организацию спортивно-массовой работы, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Школы.

Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых Школой.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Школы определяются настоящим Положением.

Размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается работодателем на основании постановления Администрации городского округа Самара № 1585 от 17.11.2011г. (с изменениями от 17.05.2012 №446, от 26.07.2013 №788, от 02.10.2015 №1105) «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений г.о. Самара».

1.5. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

2.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с обучающимися Школы, рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

начальное общее образование;

основное общее образование;

среднее (полное) общее образование;

обучение детей, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

2.3. Формула

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times 245}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где:

$C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученикочасов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.4. Из специального фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

№	Доплаты	Сумма в рублях
---	---------	----------------

2.	За заведование спортивным залом, компьютерным классом и мастерскими	от 500
3	За работу на пришкольном участке	500-1000
4	За организацию спортивно-массовой работы	от 1000
5	За работу в неблагоприятных условиях труда	от 500
6	Председателям методических объединений	от 1000
7	За исполнение обязанностей председателя профкома	от 1000
8	За работу с библиотечным фондом	от 2000
9	За хорошее содержание, эстетическое оформление, сохранность учебных кабинетов	300-500
10	За выполнение постоянных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией: - секретарь педсовета и прочие	от 500
11	Молодому специалисту, окончившему высшее учебное заведение (первые 3 года)	от 500
12	Техническим работникам, занятым на работах с моющими, смывающими обезвреживающими средствами	от 500
13	Воспитатели ГПД	от 1000

- за проверку тетрадей (10 % от суммы специального фонда):
начальные классы: 30 % от предоставляемой суммы.

Остальные предметы от оставшейся суммы:
русский язык и математика, 5-6 класс: 25 %;
русский язык и математика, 7-9 класс: 20 %;
русский язык и математика, 10-11 класс: 8 %;
химия: 2 %;
география: 3 %;
история: 5 %;
иностранный язык: 25%;
биология: 4 %;
физика: 5 %;
информатика: 3 %.

2.5. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, утверждается директором Школы на основании п.5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад директора Школы устанавливается на основании трудового договора с учредителем Учреждения. Должностной оклад директора устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Зарплата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кэн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителя Школы;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю учреждения.

3.2. Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается работодателем на основании постановления Администрации городского округа Самара № 1585 от 17.11.2011г. (с изменениями от 17.05.2012 №446, от 26.07.2013 №788, от 02.10.2015 №1105) «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений г.о. Самара»

3.3. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн},$$

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата

наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру Школы выплачиваются в соответствии с критериями оценки качества труда.

3.5. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4.4.2. настоящего Положения.

4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

4.2. Оплата труда работников организации, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы, производится на основании штатного расписания.

4.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала и рабочих организации, устанавливаются директором Школы в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

4.4. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и специальный режим работы, которая характеризуется следующими показателями: выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания); высокое профессиональное мастерство; степень ответственности при выполнении поставленных задач; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения; непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- единовременная премия.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность устанавливается приказом директора Школы и выплачивается с даты, установленной приказом директора Школы.

В течение года размер надбавки за интенсивность и напряженность может быть увеличен или снижен, или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы.

4.4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

4.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.97, 113 ТК РФ).

4.7. Работникам, впервые принятым на работу в Школу, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема.

5.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы

5.1. Стимулирующие выплаты вводятся с целью совершенствования кадрового потенциала Школы, повышения эффективности труда работников и качества образования, усиления материальной заинтересованности работников Школы, развития творческой активности, закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов.

5.1 Стимулирующий фонд составляет не более 25 % от фонда оплаты труда работников Школы и включает: стимулирующие выплаты, надбавки (стимулирование сотрудника с целью дальнейшего личного роста и развития), доплаты (компенсационные выплаты), премии, материальную помощь.

5.2. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом: не менее 80% - педагогическим работникам, не более 20% - административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, включая 3% - директору Школы.

5.3. Выплаты из стимулирующего фонда могут назначаться как суммой так и в процентном соотношении к окладу или базовой части оплаты труда.

5.4. Стимулирующий фонд педагогических работников распределяется по балльной системе в соответствии с критериями качества и результативности труда педагогических работников.

5.5. Размер стимулирующих выплат административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливается приказом директора в соответствии с критериями качества труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и технического персонала.

5.6. Анализ представленной информации о работе и подготовку рекомендаций по ее оцениванию в баллах, согласно утвержденным критериям ,осуществляет Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

5.7.Размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается работодателем на основании постановления Администрации городского округа Самара № 1585 от 17.11.2011г. (с изменениями от 17.05.2012 №446, от 26.07.2013

№788, от 02.10.2015 №1105) «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений г.о. Самара».

6. Порядок расчета стимулирующих выплат

6.1. Расчет стимулирующих выплат производится за период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа текущего учебного года.

Оценка профессиональной деятельности работников в соответствии с критериями ведется Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения(далее Комиссия).

Комиссия в составе (не менее 5 человек), избранном на общем собрании работников (на период до 2-х лет) и утвержденном приказом директора Школы, рассматривает результаты профессиональной деятельности работника на основании документов, материалов внутришкольного контроля образовательного процесса, мониторинга образовательных результатов, изучения общественной оценки обучающихся и их родителей (законных представителей) и др.

6.2. Работники представляют материалы по самоанализу деятельности **(Приложение)** (в виде портфолио) в Комиссию за истекшее полугодие учебного года не позднее 25 декабря (25 августа) текущего года.

6.3. С баллами, предоставленными членами комиссии, работники знакомятся не позднее 13 января (сентября). В случае возникновения разногласий, работник может предоставить дополнительные материалы в срок до 18 января (18 сентября).

6.4. Результатом работы оценочной комиссии является сводный оценочный лист с баллами всех работников, который не позднее 18 января (18 сентября) направляется в Совет Школы для его рассмотрения и согласования.

6.5. На основании данного оценочного листа, не позднее 22 января (22 сентября) директор Школы издает приказ об утверждении стоимости одного балла и установлении постоянных выплат стимулирующего характера работникам.

6.6. Стоимость одного балла определяется простым делением стимулирующего фонда педагогических работников на суммарное количество баллов педагогов.

6.7. Стоимость балла для работников административно-хозяйственного персонала определяется в процентном отношении к окладу, в диапазоне от 1 % до 20%.

6.8. Результатом работы оценочной комиссии является сводный оценочный лист с баллами всех работников, который не позднее 18 января (18 сентября) направляется в Совет Школы для его рассмотрения и согласования.

6.9. На основании данного оценочного листа, не позднее 22 января (22 сентября) директор Школы издает приказ об утверждении стоимости одного балла и установлении постоянных выплат стимулирующего характера работникам.

6.10. Стоимость одного балла определяется простым делением стимулирующего фонда педагогических работников на суммарное количество баллов педагогов.

6.11. Стоимость балла для работников административно-хозяйственного персонала определяется в процентном отношении к окладу, в диапазоне от 1 % до 20%.

7. Условия для получения, отмены или снижения размера стимулирующих выплат

7.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности.

В исключительных случаях выплаты из стимулирующего фонда могут быть назначены сотрудникам, отработавшим в Школе в должности менее 6 месяцев, для технических работников не менее 3 месяцев.

7.2. Условиями для отмены или снижения размера стимулирующих выплат являются:

- наличие обоснованной жалобы (при наличии одной обоснованной жалобы, надбавка снижается на 50 %, с момента установления конфликтной комиссией Школы виновности работника);
- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия.

Отмена или снижение размера стимулирующих надбавок производится на основании приказа директора Школы с указанием причин снижения.

8. Порядок выплат единовременной премии работникам Школы

8.1. Работникам школы может быть выплачена единовременная премия:

- за выполнение особо важных, ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий: выставок, семинаров, конференций, общественных мероприятий и др.);
- за организацию научной работы с обучающимися;
- за результаты в предметных олимпиадах (окружных, областных);
- за отсутствие замечаний по результатам проверок, инспекций, ревизий вышестоящих организаций;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетного звания;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, лет со дня рождения) и личными знаменательными датами в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2. Директору Школы материальные поощрения устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Департамента образования Администрации городского округа Самара.

9. Выплата материальной помощи

9.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- длительного заболевания;

-утраты в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
- смерти работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- тяжелым материальным положением.

9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и предоставление документов, подтверждающих основания для выплаты;

9.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предоставлении соответствующих документов.

9.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Школы и оформляется приказом.

9.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

9.6. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Школы.

10. Механизм внесения изменений в положение

10.1. Школа имеет право вносить изменение в распределение доплат и надбавок.

10.2. Предложение о внесении изменений и дополнений рассматриваются и принимаются на заседании Общего собрания трудового коллектива школы.

10.3. Дополнения и изменения (за исключением части, касающейся критериев стимулирующего фонда) согласуются с Советом школы, утверждаются приказом директора школы и вступают в силу после подписания соответствующего приказа.

10.4. Дополнения и изменения в части, касающейся стимулирующего фонда, предварительно утверждаются на заседании Общего собрания трудового коллектива школы и вступают в силу после подписания соответствующего приказа директора школы.

10.5. Дополнения и изменения вывешиваются на специально оборудованном стенде в учительской.

Приложение

Таблица № 1

Школы № 47 г.о. Самара

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения			
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: отсутствие – 1б., снижение – 0, 5 б.	1		
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику(сред. показ. по всем классам, в кот. раб. учитель, для учит. нач. кл. – по всем пред.)	1		
3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА (за каждый класс по 1 б) (пункт действ.втеч. года)	максим.кол-во баллов соотв. кол-ву классов		
4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ГИА (русс. яз., мат-ка) (пункт действ.втеч. года)	1		
5	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации по форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах в которых преподает учитель: за каждого ученика по 1 баллу, по форме ОГЭ (пункт действ.втеч. года)	1		
6	Доля выпускников, сдающих ГИА по предмету (для учителей всех предметов, по которым предлагается ГИА), в классах в которых преподает учитель: от 68% до 100%-3б, от 34% до 67%-2б,от 1%до 33%-1б (пункт действ. в теч. года)	3		
7	Работа с родителями	1		
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам			
1	Участие учащихся в очных олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): уровень ОО (более 5-и чел.)-0,5 б.;муницип. (за каждого)-1б.; регионал. (за каждого.)-2б, федерал. (за каждого)-2,5 б			
2	Участие учащихся в очных конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): уровень ОО (более 5-и чел.)-0,5 б.; муницип. (за каждого)-1б.; регион.(за каждого)-2б, федерал.(за каждого)-2,5 б			
3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): уровень ОО (более 5-и чел.)-1 б.; муницип. (за каждого)-1,5б, ; регион. (за каждого)2б, федерал. (за каждого)-2,5 б			
4	Наличие публикации работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: уровень ОО – 0,5 б, муницип.-1б, регион.-1,5б (пункт действ.в течение года)			
	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя			
1	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	1		
2	Подготовка с учащимися проектов социальной направленности: уровень ОО -0,5 б, муницип. -1б, регион.-2б(за каждый проект)			
3	Сохранение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне не менее 50%-1 б. Повышение – 2 б (справка зам. по питанию)	2		
4	Снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительной причины: отсутствие-1б, снижение-0,5 б	1		
5	Достижения учащихся в мероприятиях разного уровня: уровень ОО - 0,5б, муницип.-1б, регион. -2б(за каждого участника или команду)			
6	Динамика качества знаний по классу (в сравнении с предыдущим периодом)	1		

7	Динамика успеваемости знаний по классу (выписка из АСУ РСО в сравнении с предыдущим периодом)	1		
8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей(законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	1		
9	Соответствие внешнего вида учащихся требованиям школы	2		
10	Работа со школьной документацией (кл. журнал, дневники): отсутствие замечаний 2 б , документы оформ. вовремя, требует доработки – 1 б.	2		
	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий			
1	Использование ИТ в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени (от недельной нагрузки)	1		
2	Работа в АСУ РСО: выставление итоговых оценок – 0,5б, своевременное заполнение эл.журнала-1,б (баллы суммируются)	1,5		
3	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства уровень: муницип.-1,5б, регион.-2б, федер.-2,5б (в течение трех последних лет)	2,5		
4	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня ОО).Распространение ППО в профессиональных сообществах. муницип -1б, регион-2б.(пункт действий .1 год)	1		
5	Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта как учителя-предметника или кл. руководит. в печатных изданиях.(пункт действий .3 года)	1		
6	Наличие авторских учебных программ, элективных курсов, дидактических пособий (печат., электр.) (пункт действий .1 год)	1		
7	Работа в экспертных группах: уровень ОО-0,5б, муницип. -1б, регион-2 б (пункт действий .1 год)	2		
8	Организация и проведение мероприятий по предмету уровень: ОО – 0.5 б, муницип. – 1 б, регион. -1.5 б. (за каждое меропр.) (пункт действий .1 год)	1,5		
	Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса			
1	Выполнение локальных актов школы	1		
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
3	Отсутствие замечаний по ведению классного журнала	1		

Таблица № 2

**Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда
МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Динамика продвижения обучающихся в соответствии с данными о результативности коррекционной работы (за два-три последних года): - незначительная динамика продвижения обучающихся; - положительная динамика прослеживается у 40 – 60 % обучающихся; - динамика прослеживается у 70- 100% обучающихся	1 2 3		
2	Наличие системы оценки результативности коррекционной работы по основным направлениям работы (1		
3	Наличие и содержание текущей документации (в соответствии с должностными обязанностями): - документация ведется не в полном объеме, имеются замечания по	1 2		

	ее содержанию; - документация ведется в полном объеме, в основном соответствует предъявляемым требованиям; - документация полностью соответствует требованиям по объему и содержанию представленных образцов	3		
4	Использование стандартных форм планирования коррекционно-развивающего обучения, соответствие структуры, содержания планирования современным требованиям	1		
5	Соответствие данных обследования и диагноза перспективному плану индивидуальной или групповой коррекции	1		
6	Наличие систематизированного диагностического материала дидактического и методического характера	1		
7	Применение современных образовательных технологий и методик: - используются эпизодически; - используются систематически, в полном объеме; - используются творчески, разработаны учебные и методические материалы по применяемой технологии	0,5 1 2		
8	Использование информационно-коммуникационных технологий (презентации и т.д.)	1		
9	Взаимодействие специалиста с педагогами ОУ: - осуществляется эпизодически по инициативе специалиста; - осуществляется регулярно по инициативе специалиста; - используются разнообразные формы работы; - осуществляется систематически, творчески, на уровне сотрудничества	0,5 1 2 3		
10	Взаимодействие специалиста с родителями обучающихся (воспитанников): - осуществляется эпизодически, используются однообразные формы работы; - осуществляется регулярно, используются разнообразные формы работы; - осуществляется систематически, используются творческие подходы к совместной работе	0,5 1 2		
11	Теоретическое представление собственного педагогического опыта (участие в работе научно-практических конференций, педагогических чтений, сетевых профессиональных сообществах и др.) - на школьном и муниципальном уровнях; - на региональном уровне; - на федеральном и международном уровне	1 2 3		
12	Практическое представление собственного педагогического опыта (участие в конкурсах педагогического мастерства, семинарах, в сетевых профес. сообществах, мастер-классах, и др.): - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном и международном уровне	0,5 1 2 3		
13	Освоил индивидуальную программу планового повышения квалификации – 72 часа - программный модуль длительностью 12 часов; - программный модуль длительностью 24 часа; - программный модуль длительностью 36 часов	1 2 3		
14	Принял участие в семинарах, вебинарах, круглых столах, тренингах и др. - объём до 36 часов; - объём от 72 часов и более	1 2		
15	Наличие личного сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями, обучающимися.	1		

16	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	30		

Таблица № 3

**Лист оценивания эффективности (качества) работы секретаря руководителя
(делопроизводителя) МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Высокая эффективность работы			
1	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	1		
2	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной техники	1		
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения поручений руководителя в установленные сроки	1		
4	Использование в работе специализированных компьютерных программ	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
6	Посещение семинаров	1		
	Ведение делопроизводства			
1	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	1		
2	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них	1		
3	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	1		
4	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	1		
5	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	1		
6	Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	1		
7	Своевременное списание и уничтожение документов	1		
	Максимальное количество баллов	13		

Таблица № 4

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего библиотекой
МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Высокая читательская активность обучающихся			
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	- не изменилась	0,5		

	-возросла	1		
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, проектах	1		
3	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых заведующим библиотекой, в сравнении с прошлым периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	- возросло	1		
4	Оформление тематических выставок	1		
5	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал заведующий библиотекой, в сравнении с предыдущим периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	- возросло	1		
6	Использование ИКТ в работе	1		
7	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	1		
8	Своевременное списание устаревшей и пришедшей в негодность учебной литературы	1		
9	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1		
10	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5		
	Максимальное количество баллов	9,5		

Таблица № 5

**Лист оценивания эффективности (качества) работы вахтера МБОУ
Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группой
1	2	3	4	5
1	отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие случаев хищения товарно-материальных ценностей по вине вахтера	1		
3	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	3		

Таблица № 6

**Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по КО и РЗ
МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группой
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования	1		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	1		

4	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	1		
5	Сохранность материалов, инструментов	1		
6	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	1		
	Итого баллов:	6		

Таблица № 7

**Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика
служебных помещений МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке помещений			
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
2	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений	1		
3	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
5	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
6	Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в установленные сроки	1		
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Итого баллов:	7		

Таблица № 8

**Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера,
бухгалтера МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации			
1	Исполнение бюджета организации 100%	2		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета на очередной год	1		
4	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
5	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1		
6	Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	1		
7	Замечания со стороны проверяющих:			
	- снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	- отсутствие замечаний	2		
8	Наличие и использование автоматических программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1		

9	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы	1		
10	Своевременное составление и предоставление отчетности: (бухгалтерской, налоговой, статистической)	3		
11	Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет), семинаров	1		
12	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, законодательной базы	1		
13	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
14	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1		
	Максимальное количество баллов:	18		

Таблица № 9

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
заместителя директора по УВРМБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Позитивные результаты работы, направленные на рост качества обучения	1		
2	Позитивная динамика качества знаний при 100% - ой успеваемости в выпускных классах (4,9,11 классов)	1		
3	Позитивная динамика среднего балла по результатам ГИА основные предметы (9 классы)	1		
4	Позитивная динамика среднего балла по результатам ГИА предметы по выбору (9 классы)	1		
5	Позитивная динамика среднего балла по результатам ГИА основные предметы (11 классы)	1		
6	Позитивная динамика среднего балла по результатам ГИА предметы по выбору (11 классы)	1		
7	Позитивная динамика уровня качества знаний в переводных классах	1		
8	Позитивная динамика уровня успеваемости в переводных классах	1		
9	Наличие выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	1		
10	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами интеллектуальных конкурсов	1		
11	Качественное выполнение учебного плана (выполнение по всем предметам – 100%) (наличие справки)	1		
12	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий: школьный уровень – 1 б, окружной 2б	2		
13	Разработка методических документов, обеспечивающих инновационную, научно-исследовательскую деятельность	1		
14	Организация внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	1		
15	Проведение мероприятий по распространению педагогического опыта учителями школы: школьный уровень-1б, окружной-2б, областной -3б	3		
16	Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетенции учителей (выполнение запланированных мероприятий)	1		
17	Доля педагогических работников, прошедших квалификационные испытания, составляет не менее 10%	1		
18	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов составляет не менее 10%	1		

19	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию составляет не менее 50%	1		
20	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	1		
21	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	1		
22	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
23	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	1		
24	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	27		

Таблица № 10

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по ВР МБОУ Школы № 47 г.о. Самара

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций – 1 балла	1		
2	Наличие символики, созданной школой и утвержденной локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн-1балл; герб-0.5 балла; флаг – 0.5 балла;	2		
3	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл	1		
4	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% - 0.5 балла	2		
5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.(за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 б; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 б; 3 и более на уровне «образовательного округа» -1.5 б; наличие на уровне области – 1,5 б; 3 и более на уровне области – 2 б; наличие на всероссийском и международном уровне- 2б.	2		
6	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой).выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 б, наличие школьной телестудии – 1 б;	2		
7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 б; победы на всероссийских и международных конкурсах – 2 б;	2		
8	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 б; 80 % и более 2 б.	2		
9	Организация работы классных руководителей и учителей-предметников, направленная на сокращение пропусков учащимися уроков по неуважительным причинам – 1 балл	1		
10	Организация работы, направленной на снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на внутришкольном учете и учете в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие -2 б, снижение – 1 б, повышение – (-1)	2		

11	Качественная подготовка и проведение внеклассных и внешкольных мероприятий- 1 балл	1		
12	Организация учителей на участие в социально-значимых проектах, конкурсах профессионального мастерства и т.д. – 1 балл	1		
13	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	1		
14	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	1		
15	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
16	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	1		
17	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
18	Организация работы музея	1		
	Максимальное количество баллов:	25		

Таблица № 11

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
заместителя директора по АХЧ МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Санитарно-гигиенические условия школы			
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения			
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1		
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении			
	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности			
1	Наличие действующей АПС	1		
2	Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	1		
3	Наличие «тревожной кнопки»	1		
4	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1		
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1		
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря			
1	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	1		
2	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
4	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1		

5	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1		
6	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо- и теплоресурсов	1		
7	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1		
8	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами	1		
9	Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1		
10	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчиненными сотрудниками	1		
11	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1		
12	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1		
13	Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния	1		
14	Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников	1		
15	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
16	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1		
17	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	25		

Таблица № 12

**Лист оценивания эффективности (качества) работы
заместителя директора по питанию МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Контроль за ведением и оформлением учетных журналов	1		
2	Контроль за соблюдением исполнителем санитарно-гигиенических и технологических требований на пищеблоке	1		
3	Своевременная и качественная сдача отчетной документации	1		
4	Контроль за своевременной оплатой питания	1		
5	Отсутствие замечаний за подготовку и организацию питания	1		
6	Повышение охвата обучающихся горячим питанием в течение отчетного периода	1		
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	7		

Таблица № 13

**Лист оценивания эффективности (качества) работы гардеробщика
МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1		
2	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.	1		
3	Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной	1		

4	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
5	Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, поручений и заданий	1		
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	6		

Таблица № 14

**Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя ГПД
МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
1	Повышение доли учащихся, показывающих положительную динамику уровня воспитания	1		
2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1		
3	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1		
4	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1		
5	Отсутствие случаев травматизма учащихся во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника	1		
6	Творческий подход к планированию и разработке коррекционных программ образовательной деятельности	1		
7	Участие в семинарах и других мероприятиях районного и городского уровня	1		
8	Отсутствие замечаний на осуществление коррекционно-педагогической работы	1		
9	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида	1		
10	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Максимальное количество баллов:	10		

Таблица № 15

**Лист оценивания эффективности (качества) работы дворника
МБОУ Школы № 47 г.о. Самара**

№	критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
	Высокая организация работы по уборке территории			
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	1		
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1		
3	Качественная уборка территории школы	1		
4	Отсутствие случаев получения травм в следствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		

5	Сохранность уборочного инвентаря	1		
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории	1		
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий	1		
	Итого баллов:	7		