

<p>«Согласовано» Председатель Управляющего совета ГБОУ СОШ № 8 г. Жигулёвска</p> <p><i>Шайлеева</i> Т.А. Шайлеева «03» <u>март</u> 2016г.</p> <p>Протокол № <u>1</u> от «03» <u>03</u> 2016г</p>	<p>«Принято» общим собранием трудового коллектива ГБОУ СОШ № 8 г. Жигулёвска</p> <p>«03» <u>03</u> 2016г.</p> <p>Протокол № <u>2</u> от «03» <u>03</u> 2016г</p>	<p>«Утверждаю» Директор ГБОУ СОШ № 8 г. Жигулёвска</p> <p><i>Е.Ф. Гаршина</i> «03» <u>03</u> 2016г.</p> <p>Приказ по ГБОУ СОШ № 8 № <u>34-ог</u> от «03» <u>03</u> 2016г.</p>
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области.

1. Общие положения.

1.1 Данное положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее Школа), фонда экономии заработной платы и способствует решению региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышения эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 01 сентября 2007 г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлениями Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201, от 21.06.2006г. № 83, от 27.07.2007 г. № 118, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г № 204 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.06.2006г № 60 «О проведении в 2006г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты

труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 12.10.2001г. № 578, от 27.10.2011г. № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- приказов министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области»

- от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- постановлением администрации г. Самары «О методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области» в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы;

- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014 г. № 79 «О внесении изменений в отдельные Постановления Самарской области»;

- постановление Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Школы.

1.4. Стимулирующие выплаты длительного характера устанавливаются два раза в год (в январе и сентябре) текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой по результатам труда работников Школы в предыдущий период. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется учреждением самостоятельно в объеме 21,34% от фонда оплаты труда работников школы.

1.5 Доплаты, надбавки вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед

коллективом, привлечение молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в Школе.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем работникам Школы (как основным, так и совместителям): административный и педагогический состав, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал.

1.6. Суммы доплат и надбавок выплачиваемые по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам Школы распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению директора Школы. Основанием для стимулирования работников являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев (Приложение № 1).

1.8. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по Школе.

2.2. Состав комиссии в количестве 3 - 5 человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.1 Для получения стимулирующих выплат работники Школы не позднее 1 сентября и 1 января текущего учебного года должны предоставить материалы по самоанализу деятельности за отчётный период в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Школы. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам школы, а так же заместителей директора по ВР и УВР, АХЧ, главному бухгалтеру определяются в абсолютном размере, максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Виды, порядок и условия стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

3.3. Комиссия на основе аналитической информации о показателях профессиональной деятельности работников в течение 3-х дней осуществляет распределение стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации школы и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.4. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.5. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Школы. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт(ы) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.6. Директор Школы инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.7. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет в течение одного дня на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.8. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по Школе, который издается не позднее 20 января и 20 сентября и включает в себя:

- сумму стимулирующего фонда, распределяемую на стимулирующие выплаты длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием сумм выплат.

3.9. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в Школе 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска)

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента представления в Управляющий совет Школы самоанализа;
- при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующих выплат всем работникам Школы.

3.10. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности, критерии результативности и качества работы работников Школы (далее Критерии) и их бальная оценка, которые согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора Школы.

Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы не допускается.

Перечень критериев является приложением к данному Положению.

3.11. Размеры стимулирующих выплат конкретному работнику Школы определяется путем умножения количества баллов собранных каждым работником в соответствии с критериями показателей качества труда работников на стоимость 1 балла и согласовывается с управляющим советом Школы.

Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками Школы, претендующих на выплаты данного характера.

3.12. Критерии эффективности труда заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, главного бухгалтера Школы выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе общеобразовательного учреждения и главным бухгалтером определяется и утверждается директором Школы.

3.13 Аналитическая информация о показателях деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, главного бухгалтера Школы рассматривается и утверждается директором Школы.

Доплаты и надбавки по настоящему положению включаются в расчет средней заработной платы.

4. Принципы распределения стимулирующего фонда

4.1. В соответствии с постановлением правительства Самарской области стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты:

- стимулирующий фонд руководителю учреждения - 3 %;
- стимулирующий фонд работникам Школы - 97 %, которые распределяются следующим образом:

- на время переходного периода с 01.01.2016 по 31.08.2016:
 - на стимулирующие выплаты педагогическим работникам не менее 38 %;
 - стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала распределяются: на общее количество баллов – не менее 29%
на разовые выплаты – не более 30 %
- с 01.09.2016 года:
 - на стимулирующие выплаты педагогическим работникам 50 %;
 - на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала 47 %.

4.2. Размер стимулирующих выплат директора Школы устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области.

4.3. Надбавки, доплаты устанавливаются за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда Школы. При перерасходе

стимулирующего фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасхода или до нормализации финансирования.

4.4 Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат один год.

5. Порядок применения стимулирующих выплат

5.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат длительного характера являются:

- стаж работы в должности не менее одного учебного полугодия;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.2. Основанием для выплаты стимулирующих доплат является приказ директора Школы.

5.3. Работникам, проработавшим неполный расчётный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооружённые силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление выплат из стимулирующего фонда производится за фактически отработанное время.

5.4. На основании решения Комиссии о распределении стимулирующего фонда оплаты труда согласно настоящему положению, директор своим приказом устанавливает постоянную (на определённый или неопределённый период), или ежемесячную (ежемесячным приказом) выплату надбавок, доплат, премий и их размер в конкретной сумме.

5.5. Педагогическим работникам, набравшим менее 8 баллов из возможного числа, доплата из фонда не производится.

6. Порядок снижения и лишения стимулирующих выплат

6.1. Решение о частичном или полном лишении выплат из стимулирующего фонда в период их действия принимается директором Школы без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы .

6.2. При невыполнении одного или более указанных критериев приказом директора Школы размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или снят полностью на период действия установления выплат, т.е. до 31 августа или до 31 декабря.

6.3. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат;
- снижение качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- нарушение санитарно - эпидемического режима;
- нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- несоблюдение педагогической этики.

6.4. На период действия дисциплинарного взыскания выплата из стимулирующего фонда прекращается до окончания действия данного взыскания, т.е. сроком на один год или до даты снятия взыскания директором Школы (ст. 194 ТК РФ).

7. Заключительные положения.

7.1. Положение вступает в силу с 01.01.2016 года.

7.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

7.3. В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом и Управляющим советом Школы.

Приложение № 1

ПРИЛОЖЕНИЕ

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 8 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области.

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей-предметников.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Средства измерения	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся по предметам, преподаваемым учителем	Отчётные документы педагога по итогам четверти, года.	Отсутствие неуспевающих по предметам (среднее) – 1 балл
				Снижение доли неуспевающих (среднее) на 50% и более – 1 балл
				Позитивная динамика качества знаний (среднее) - 1 балл
		Соответствие уровня обученности учащихся по предмету (по результатам итоговых работ за отчётный период) оценкам за полугодие, год.	Анализ заместителя директора по УВР результатов контрольных работ. Условия проведения (независимая экспертиза)	Успеваемость (среднее по предметам) 90% - 3 балла 80% – 2 балла Качество знаний (среднее по предметам) 90% - 3 балла 80% – 2 балла
- Результаты ЕГЭ по русскому языку и математике	Анализ итогов ЕГЭ	Наличие выпускников, не перешагнувших порог – минус 2 балла	Средний балл выше среднего значения по городу - 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	

		Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель	Анализ заместителя директора итогов ЕГЭ	За каждого ученика – 5 баллов (на усмотрение учителя)
		- Результаты ГИА в 9 классах в новой форме (русский язык, математика)	Анализ заместителя директора результатов аттестации в 9 классах	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 3 балла;
				Успеваемость выше среднего значения по городу - 2 балла
				Качество знаний выше среднего значения по городу - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
				Соответствие количества «5» и «4» на экзамене количеству «5» и «4» за год – 100% - 3 балла
		Доля выпускников 9 класса, выбирающих стандартизированную форму сдачи предмета в рамках ГИА (для учителей (всех предметов))	Анализ итогов ГИА	40% - 2 б 20 % - 1 б При условии сдачи 100% всеми выбравшими данный предмет. Соответствие количества «5» и «4» на экзамене количеству «5» и «4» за год – 100% - 3 балла
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по предметам	Победители и призёры среди учащихся на олимпиадах по предмету	Приказ по Управлению образования	Региональный уровень: Призёры - 7 баллов Окружной уровень: Победители - 4 балла Призёры – 3 балла Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются.

		Победители и призёры среди учащихся в конференциях, соревнованиях, конкурсах и т.д.	Приказ по Управлению образования	8 баллов – всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – окружной уровень; 3 балла – городской уровень. Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются. Доля участников Всероссийских предметных игр (выше 50%) – 1 балл Наличие призовых мест на уровне не ниже окружного – 1 балл
3	Профессиональные достижения учителя	Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации, выступления на семинарах, конференциях, педсоветах при положительной оценке коллектива.	Анализ посещённых открытых уроков, мастер-классов, подтверждающие факты документы.	7 баллов – региональный уровень 5 баллов – окружной уровень 2 балла – школьный уровень (При положительной оценке коллектива на основании анкетирования, при наличии подтверждающих документов, соответствии теме самообразования) (баллы суммируются за каждое меро-приятие)
		Пропуски учащихся уроков педагога по неуважительным причинам	Наличие справок, объяснительных	Посещаемость уроков учителя за отчётный период – 100% - 3 балла
		Исполнительская и этическая дисциплина учителя	Книга приказов, аналитические справки заместителей директора УВР	Снимаются баллы: 1. Несвоевременная сдача документации – 2 балла. 2. Несвоевременная сдача отчётов – 2 балла. 3. Наличие замечаний по ведению школьной документации - 2 балла. 4. Наличие устных и письменных замечаний администрации, касающихся трудового распорядка – 2 балла. 5. Несвоевременное заполнение электронного классного журнала (неделя на момент проверки) – 2 балла.

4	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки)	Приказы по школе, поурочное и календарно-тематическое планирование (предоставляются выписки, заверенные руководителем МО)	Более 10% учебного времени – 3 балла
				Периодически – 1 балл
		Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10%	Поурочное и календарно-тематическое планирование (предоставляются выписки, заверенные руководителем МО)	Более 10% учебного времени – 3 балла
				Периодически – 1 балл
5	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе класса и родительском коллективе	Регистрация заявлений, фиксирование устных жалоб администрацией	Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в классе - снимается 2 балла
		Организация учебной деятельности	Отсутствие во вверенном классе неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2 балла
		Демонстрация достижений через систему открытых мероприятий.	Наличие методических разработок.	Региональный - 7 баллов Окружной - 5 баллов Городской - 3 балла Школьный – 2 балла
		Организация досуга учащихся (поездки, экскурсии, туристические походы)	Приказы по школе	За пределы области – 5 баллов
				За пределы города – 1 балл
				За каждое мероприятие баллы суммируются
		Эффективность работы с родителями	Протоколы родительских собраний, посещение собраний администрацией. (Прилагаются)	Посещаемость родительских собраний 100% - 3 балла 90% - 1 балл Средний показатель от общего количества собраний.
Результативность участия учащихся в творческих и интеллектуальных конкурсах, соревнованиях.	Наличие грамот, дипломов.	7 баллов- всероссийский уровень. 5 баллов – региональный уровень 3 балла - окружной уровень 2 балла – городской уровень При условии подготовки учащихся классным руководителем		

			(сценарий, репетиции)
	Подготовка и организация общешкольных мероприятий (при положительной оценке коллектива)	Наличие сценария, внешняя экспертиза	2 балла за 1 мероприятие.
	Охват горячим питанием	Статистические данные	Не менее 60% - 3 балла (выписка из журнала зав. производством школьной столовой)
	Документальное обеспечение	Наличие документации классного руководителя (портфолио класса, карт индивидуального развития каждого обучающегося).	Наличие – 2 балла Отсутствие ПВР – снимается 2 балла Несоответствие требованиям ПВР - снимается 1 балл
	Эффективность работы с детьми из группы риска	Стат. данные	Снижение доли или отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня (в том числе школьном) в результате эффективности деятельности классного руководителя – 2 балла
6	Личный вклад в эффективность учебно-воспитательного процесса	Ходатайство заместителей директора и руководителей МО в отношении учителя	От 1 до 10 баллов <i>Заполняется комиссией</i>

2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей начальной школы

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Источник информации, средства измерения	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Освоение обучающимися образовательных стандартов	Отчёты учителей по итогам четверти. года	Отсутствие неуспевающих – 1 балл
				Снижение доли на 50% – 1 балл
				Позитивная динамика качества – 1 балл
		Соответствие уровня обученности учащихся по предметам (по результатам итоговых работ за отчётный период) оценкам за полугодие, год.	Анализ заместителя директора по УВР результатов контрольных работ (условия проведения – независимая экспертиза)	Успеваемость (среднее по предметам) 90% - 3 балла 80% – 2 балла
				Качество знаний (среднее по предметам) 90% - 3 балла 80% – 2 балла
		Уровень сформированности ОУУН (скорость чтения, скорость письма, скорость вычислений)	Мониторинг ОУУН Условия проведения (независимая экспертиза)	СЧ – 100 % N и выше – 3 балла
				СВ – 100 % N и выше – 3 балла 80% - 1 балл
СП – 100 % N и выше – 3 балл 80% - 1 балл Баллы суммируются				
Уровень сформированности учебной мотивации	Анкетирование (в конце учебного года) Условия проведения (независимая экспертиза)	Положительна мотивация 3 балла – 100 %; 2 балла – 80 %; 1 балл – 75 %		

	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	Анкетирование (в конце I полугодия) Условия проведения (независимая экспертиза)	80-100% - 5 баллов 70 -79% - 3 балла
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по предметам	Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах	Приказы Центрального управления образования Министерства образования и науки Самарской области, приказы по школе, грамоты и дипломы
		Результаты участия обучающихся в творческих играх и конкурсах, соревнованиях по предметам.	Приказы Центрального управления образования Министерства образования и науки Самарской области, приказы по школе, грамоты и дипломы
	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя.	Отсутствие во вверенном классе неуспевающих учащихся	Отсутствие – 1балл
Эффективность работы с родителями		Протоколы родительских собраний. (Прилагаются)	Посещаемость родительских собраний 100% - 3 балла 90% - 1 балл Средний показатель от общего количества собраний.
Результаты участия учащихся в творческих играх, конкурсах и соревнованиях.		Наличие грамот, дипломов. (Прилагаются)	Всероссийский уровень -7 баллов Региональный уровень -5баллов Окружной уровень – 3 баллов Городской уровень – 2 балла При условии подготовки учащихся классным руководителем (сценарий, репетиции)
	Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах	Приказы Центрального управления образования Министерства образования и науки Самарской области, приказы по школе, грамоты и дипломы	Окружной уровень – 3 б При наличии нескольких победителей и призеров баллы суммируются.
	Результаты участия обучающихся в творческих играх и конкурсах, соревнованиях по предметам.	Приказы Центрального управления образования Министерства образования и науки Самарской области, приказы по школе, грамоты и дипломы	Всероссийский уровень -8 баллов Региональный уровень -7баллов Окружной уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень -1 балл При наличии нескольких победителей и призеров баллы суммируются. Доля участников Всероссийских предметных игр (выше 50%) – 1 балл Наличие призовых мест на уровне не ниже окружного – 1 балл

	Демонстрация достижений учителя через систему открытых внеклассных мероприятий. (при положительной оценке коллектива).	Наличие методических разработок, анализ работы заместителя директора по ВР	Региональный -7 баллов Окружной - 5 баллов Городской - 3 балла Школьный – 2 балла
	Документальное обеспечение	Наличие документации классного руководителя (план воспитательной работы, портфолио класса, карт индивидуального развития каждого обучающегося).	Наличие – 2 балла Отсутствие ПВР – снимается 2 балла; несоответствие требованиям ПВР - снимается 1 балл
	Охват горячим питанием	Журнал регистрации.	100% - 3 балла 80% и выше - 2 балла 60% и выше – 1 балл (выписка из журнала зав. производством школьной столовой)
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе класса и родительском коллективе	Регистрация заявлений, фиксирование устных жалоб администрацией	Наличие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в классе - снимается 2 балла
	Эффективность работы с детьми из группы риска	Стат. данные	Снижение доли или отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня (в том числе школьном) в результате эффективности деятельности классного руководителя – 2 балла
	Подготовка и организация общешкольных мероприятий (при положительной оценке коллектива)	Наличие сценария, внешняя экспертиза	за 1 мероприятие – 2 балла
	Организация досуга учащихся (поездки, экскурсии, туристические походы)	Приказы по школе	За пределы области – 5 баллов
За пределы города – 2 балл			

				В пределах города – 1 балл (нач.шк.) За каждое мероприятие баллы суммируются
4	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки).	Приказы по школе, поурочное и календарно-тематическое планирование (предоставляются выписки, заверенные руководителем МО)	Более 10% учебного времени - 3балла Периодически – 1 балл
		Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10%	Поурочное и календарно-тематическое планирование (предоставляются выписки, заверенные руководителем МО)	Более 10% учебного времени - 3балла Периодически – 1 балл
		Эффективность использования в образовательном процессе здоровые берегающих технологий	Мониторинг здоровья, ежегодный медосмотр.	Количество пропусков по болезни ниже среднего значения но начальной школе – 2 балла
5	Профессиональные достижения учителя	Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации.	Анализ посещённых открытых уроков, мастер-классов, подтверждающие факты документы.	7 баллов – региональный уровень 5 баллов – окружной уровень 2 балла – школьный уровень (При положительной оценке коллектива на основании анкетирования, при наличии подтверждающих документов, соответствии теме самообразования) (баллы суммируются за каждое мероприятие)
		Исполнительская и этическая дисциплина	Аналитические справки, приказы и распоряжения.	Снимаются баллы: 1. Несвоевременная сдача документации – 2 балла. 2. Несвоевременная сдача отчётов – 2 балла. 3. Наличие замечаний по ведению школьной документации - 2 балла. 4. Наличие устных и письменных замечаний администрации, касающихся трудового

				распорядка – 2 балла. 5. Несвоевременное заполнение электронного классного журнала (неделя на момент проверки) – 2 балла.
5	Личный вклад в эффективность учебно-воспитательного процесса	Ходатайство заместителей директора и руководителей МО в отношении учителя	От 1 до 10 баллов <i>Заполняется комиссией</i>	

3. Критерии результативности профессиональной деятельности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной работе

№ п\п	Основание для премирования	Критерии	Источники информации, средства измерения	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом. Стабильность и рост качества обучения	1.1. Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся.	Анализ УВП Отчёты в Центральное управление образования Министерства образования и науки Самарской области	- Отсутствие неуспевающих – 5 баллов - Снижение доли – 3 балла - Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл - Положительная динамика качества знаний – 5 баллов
		1.2 % успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования:	Анализ УВП Отчёты в Центральное управление образования Министерства образования и науки Самарской области	- При положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 3 балла
		1.3 Динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	Анализ УВП Отчёты в Центральное управление образования Министерства образования и науки Самарской области	При положительной динамике качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 3 балла

		<p>1.4. Результативность выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)</p>	<p>Протоколы экзаменов.</p>	<p>- Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) - 5 баллов - их доля ниже среднего показателя по городу – 3 балла (суммируются баллы по каждому предмету)</p> <p>- Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 2 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 3 балла</p>
				<p>- Качество знаний выпускников по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) выше среднего городского показателя – 5 баллов Положительная динамика - 3 балла (отдельно по каждому предмету)</p>
		<p>1.5. Результативность выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика).</p>	<p>Статистические данные по итогам ЕГЭ</p>	<p>- Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) - 5 баллов - их доля ниже среднего значения по городу – 3 балла (отдельно по каждому предмету)</p> <p>- Средний балл по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) выше среднего городского показателя – 5 баллов Положительная динамика - 3 балла (суммируются баллы по каждому предмету)</p>

				Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 2 балла; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 3 балла. Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 2 балла; рост – 5 баллов
2.	Общедоступность общего образования	2.1.Отсутствие детей в возрасте 7 – 18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона.	Отчёты в Центральное управление образования Министерства образования и науки Самарской области	- При отсутствии – 3 балла
		2.2. Посещаемость уроков учащимися.	Анализ классных журналов. Медицинские справки.	- Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляет менее 5% - 3 балла
3.	Позитивные результаты внеурочной деятельности по учебным предметам	3.1.Победители и призёры среди учащихся на предметных олимпиадах разного уровня	Приказы Центрального управления образования Министерства образования и науки Самарской области, грамоты и дипломы	9 баллов – всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – окружной уровень
		3.2. Наличие социально значимых проектов, выполненных учащимися.	Грамоты и дипломы	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – окружной уровень
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации.	Аналитические справки. Разработки мероприятий.	7 баллов – региональный уровень 3 балла – окружной уровень 2 балла – школьный уровень
		4.2.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Анкетирование учителей	Удовлетворённость ПК 100% учителей – 3 балла 90% - 2 балла 80% - 1 балл
		4.3.Качественная реализация ВШК.	Анализ УВП	100% выполнения ВШК – 5 баллов 90% - 3 балла

		4.4 Уровень профессиональной подготовки педагогов		Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 3 балла
5.	Эффективность инновационной деятельности	5.1 Качественное и своевременное ведение электронного журнала в АСУ РСО	Справки по итогам проверки	Отсутствие замечаний - 2 балла
		5.2 Изменение содержания образования	Учебный план, календарно-тематическое планирование	разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников - 3 балла
		5.3. Использование педагогами IT-технологий в учебном и воспитательном процессе	Журнал регистрации в кабинете информатики. Анализ классных журналов, поурочного планирования.	Используют в УВП - 25% педагогов – 5 баллов
		5.4 Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	Отчёты РЦ	Наличие – 2 балла Систематичность обновления - 3 балла
		5.5 Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет		Имеет место – 3 балла
		5.6. Эффективность научно-исследовательской деятельности педагогов с учащимися.	Результаты научных конференций. Грамоты, приказы.	Призовые места на конференциях разного уровня: Региональный - 5 баллов Окружной – 3 балла
		5.7 Использование в УВП внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки)	Анализ классных журналов, поурочного планирования	25% используют – 3 балла
6.	Эффективность использования ресурсного обеспечения	6.1 Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов;	Статистика	От 20 до 40% от общего числа – 1 балл; 40% и более – 2 балла
		6.2 Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов	Статистика	От 80% до 90% - 2 балла Выше 90% - 5 баллов

7.	Сохранение здоровья учащихся	7.1 Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки.	Анализ классных журналов. Протоколы зачётов.	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%
		7.2. Увеличение двигательной активности учащихся	Анализ учебного плана	Введение дополнительного часа. При охвате не менее 50% классов учреждения) – 3 балла

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения по воспитательной работе.

№ п/п	Основание для премирования	Критерии	Источники информации, средства измерения	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Общедоступность общего образования	2.1.Отсутствие детей в возрасте 7 – 18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона.	Отчёты в Центральное управление образования Министерства образования и науки Самарской области	- При отсутствии – 3 балла
		2.2. Посещаемость уроков учащимися.	Анализ классных журналов. Медицинские справки.	- Пропуски учащимися уроков по неважным причинам составляет менее 5% - 3 балла
2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности	2.1 Победители и призёры среди учащихся на конкурсах, смотрах, марафонах, акциях.	Приказы Центрального управления образования Министерства образования и науки Самарской области, грамоты и дипломы	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – окружной уровень
3.	Эффективность управленческой деятельности	4.1. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых мероприятий, мастер-классы, гранты, публикации.	Аналитические справки. Разработки мероприятий.	8-баллов региональный уровень 7 баллов – окружной уровень 5 баллов - городской уровень 3 балла – школьный уровень
		4.2.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Анкетирование учителей	Удовлетворённость ПК 100% учителей – 3 балла 90% - 2 балла 80% - 1 балл
		4.3.Качественная реализация ВШК.	Анализ УВП	100% выполнения ВШК – 5 баллов. 90% - 3 балла

4.	Эффективность инновационной деятельности	4.1. Эффективность реализации новой системы оценивания классных руководителей	Анализ УВП. Папки классных руководителей	Положительная динамика – 2 баллов. Стабильность – 1 балл
		4.2. Эффективность реализации программы по детскому самоуправлению «Новая цивилизация».	Анализ УВП. Папки классных руководителей	Включённость учащихся в самоуправленческую деятельность более 35% - 3 баллов.
		4.3. Реализация школой программ.	Анализ ВР, информационно-аналитические справки. Достижения.	1 программа – 1 балл
		4.4. Использование педагогами ИТ-технологий в учебном и воспитательном процессе	Журнал регистрации в кабинете информатики. Анализ классных журналов, поурочного планирования.	25 % педагогов - 3 балла
		4.5. Использование в УВП внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и др.)	Анализ классных журналов, поурочного планирования.	25 % педагогов используют - 3 балла
5.	Сохранение здоровья учащихся	5.1. Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки.	Анализ классных журналов. Протоколы зачётов.	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%
		5.2. Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)	Результаты мониторинга. Грамоты, дипломы.	3 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся. День Здоровья – 1 балл за мероприятие. При наличии призовых мест: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – окружной уровень.
		5.3. Результативность деятельности по пропаганде здорового образа жизни среди учащихся	Статистическая отчётность	3 балла – данная деятельность привела к увеличению охвата учащихся секциями спортивной направленности
6	Управление воспитательным процессом	6.1. Занятость учащихся во внеурочное время	Анализ классных журналов. Социальный паспорт.	5 баллов – при занятости школьников от 80 % до 100%; 2 балла – при занятости от 60% до 80%
		6.2. Уровень сформированности ученического коллектива.	Анкетирование	Уровень развития самоуправления ОУ: средний – 2 балла высокий – 3 балла

	6.3. Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	Статистическая отчётность	– при отсутствии - 4 балла - положительная динамика - 2 балла
Личный вклад в эффективность учебно-воспитательного процесса		Ходатайство директора	От 1 до 10 баллов <i>Заполняется комиссией</i>

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством общеобразовательного учреждения

1.

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во баллов
1	Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий школы:	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих -	1
			-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	1
			Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	1 1
			Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	1

2	Пожарная и анти террористическая безопасность в школе	Обеспеченность средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:	-Наличие действующей АПС,	1
			Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	
3	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	1
			Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности завхоза в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	1
			Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.	1
			Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1
			Наличие приборов учета тепло энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепло энергоносителей	1
			Высокий уровень содержания пришкольной территории и благо-устроительных работ, сельскохозяйственного инвентаря	1
			Своевременное обеспечение тех.персонала хозяйственно-уборочным инвентарём и средствами.	1

	Качество отчетной документации		Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации	1-5
	Своевременная подготовка информации для заключения договоров:		-по обслуживанию здания и сооружения;	1
			-по обслуживанию оргтехники и закупа комплектующих;	1
			-по закупу хозяйственных товаров;	1
			-по бесперебойному функционированию учебного процесса;	1
			-по объёму необходимых ремонтных работ;	1
			-по объёму необходимых ремонтно-восстановительных работ;	1
			-по отпуску воды, электроэнергии, тепла;	1
			-по проведению электронных торгов для заключения договоров	1

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Своевременное и качественное представление бухгалтерской и налоговой отчетности.	1-5
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	1-5
3	Своевременное и качественное проведение инвентаризации нефинансовых активов школы	1-5
4	Использование информационно-правовых, справочных электронных систем	1-5
5	Использование информационных технологий в ведении бухгалтерского учета. Освоение инновационных возможностей в ведении бухучета	1-5
6	Качественное ведение расчетов с поставщиками и подрядчиками.	1-5
7	Результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;	1-5
8	Повышение квалификации, прохождение обучения на курсах, семинарах и т.д.	1-5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря:

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	- Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей;	1-5
2	- Расширение функциональных обязанностей (выполнение функционала отдела кадров, ведение трудовых книжек);	1-5
3	- Ведение архива, организация и подготовка запросов, архивных справок;	1
4	- Выполнение работы в неблагоприятных условиях труда (работа с компьютером);	1
5	- Увеличение объема выполняемых работ;	1
6	- Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время;	1
7	- Качественное ведение документации.	1-5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика помещений:

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории.	1-2
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.	1
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы.	1-5
4	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении.	1-5