

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 ИМЕНИ
З.А. КОСМОДЕМЬЯНСКОЙ ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА
НОВОКУЙБЫШЕВСК САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ СОШ № 3 г. НОВОКУЙБЫШЕВСКА)

«ПРИНЯТО»

Решение общего
собрания работников
от «30» ноября 2015г.
Протокол № 4
Председатель

Иванушкина Т.А. Иванушкина

«СОГЛАСОВАНО»

Управляющим
советом
Протокол № 3
от «01» декабря 2015г.
Председатель

Сумбаева С.В. Сумбаева

УЧТЕНО

мнение Профсоюзного
комитета
Протокол № 12
от «01» декабря 2015г.

Председатель

Кислухина Е.А. Кислухина

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказ № 268 - од
от «01» декабря 2015г.

Директор ГБОУ
СОШ № 3

Новокуйбышевска

Иванушкина Т.А. Иванушкина



ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 имени З.А. Космодемьянской города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении;

Школа – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

Структурное подразделение («Детский сад «Незабудка», («Детский сад «Ягодка») – структурная единица, реализующая программы дошкольного образования.

1.1 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора Учреждения и работников - физических лиц, с которыми Учреждением установлены гражданско-правовые взаимоотношения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда (*большой объём документов и документооборота в течение дня; выполнение срочных и неотложных работ, выполнение работ, требующих повышенного внимания и др.*);

в) премии;

г) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Структурных подразделений.

1.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в Структурном подразделении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10. Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность, премии является отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.11. Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.12 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств

социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.12.1 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер, назначаются сроком на один месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

1.12.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.12.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения, заведующих Структурных подразделений «Детский сад «Незабудка» и «Детский сад «Ягодка» с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.12.4 Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (полугодия, квартала);
- в связи с юбилейными датами (женщинам – 50,55 лет; мужчинам – 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- за эффективное выполнение особо важных работ;
- за привлечение инвестиционных (внебюджетных) средств;
- за участие в разработке, подготовке и проведении значимых мероприятий, направленных на развитие Учреждения;
- за инициативное и творческое отношение к вопросу применения в работе современных форм и методов организации труда.

1.13 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию) за исключением младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которым стимулирующие выплаты сохраняются до истечения срока их действия.

1.14. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

1. Стимулирующие выплаты работникам Школы

1.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2 Стимулирующий фонд Школы составляет не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 30 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 40 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 5 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 10 % от стимулирующего фонда.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3.4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается приказом директора Учреждения:

- педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, один раз в год (в сентябре – по итогам учебного года);

- заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогу-библиотекарю, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности работникам из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала один раз в год (в январе)

и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / G$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов отдельной категории работников.

3. Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений

3.1 Работникам Структурных подразделений могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников соответствующего Структурного подразделения.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.2.1. Работникам Структурных подразделений могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений могут носить периодический или разовый характер.

3.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурных подразделений распределяется на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми соответствующего Структурного подразделения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания,

создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из них не более 40 % на стимулирующие выплаты заведующему соответствующего Структурного подразделения.

3.2.4 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурных подразделений «Детский сад «Незабудка» и «Детский сад «Ягодка» (включая заведующих Структурными подразделениями), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.2.6 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения (за исключением заведующего Структурного подразделения) за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается приказом директора Учреждения:

- в структурном подразделении «Детский сад «Незабудка» два раза в год (в январе и сентябре);
- в структурном подразделении «Детский сад «Ягодка» один раз в год (в январе) и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику соответствующего Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника соответствующего Структурного подразделения, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

B – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждого направления из перечня стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла для каждого направления из перечня стимулирующих выплат рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / \Gamma$$

где:

B – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов по отдельному направлению.

Стимулирующий фонд и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по направлению - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета выплаты и количества баллов заведующего соответствующего Структурного подразделения.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора Учреждения.

3.3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет

3.3.1. Работникам Структурных подразделений назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.3.2. На выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются бессрочно (на время работы в Учреждении).

3.3.4. Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

- работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональными квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353;
- стаж работы по указанным должностям (профессиям) не менее 3 лет.

3.3.5. Ежемесячная надбавка конкретным работникам Структурных подразделений за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3.3.6. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у конкретных работников Структурных подразделений права на получение этой надбавки.

3.4. Стимулирующие выплаты заведующим Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.4.1. Заведующим Структурными подразделениями могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы директора Учреждения установленные приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

3.4.1 Стимулирующие выплаты заведующим Структурными подразделениями назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам соответствующего Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Общий объем стимулирующих выплат заведующим Структурными подразделениями за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, должен составлять не более 40 % от размера средств, направляемых на выплаты работникам этого Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.4.3 Размер стимулирующей выплаты заведующим Структурными подразделениями за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается приказом директора Учреждения один раз в год (в январе).

3.4.4 Размер стимулирующих выплат заведующему каждого Структурного подразделения определяется по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

B – количество баллов заведующего Структурного подразделения, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$V = D / G$$

где:

V – стоимость одного балла;

D – объем денежных средств на 01.01 и 01.09 расчетного года, который может быть направлен в соответствии с пунктом 3.2.3. настоящего Положения на стимулирующие выплаты за эффективность труда заведующего каждого Структурного подразделения, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

G – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы заведующего Структурного подразделения.

4. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работ

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в год (в январе и сентябре) на период с 01 января по 31 августа

и с 01 сентября по 31 декабря.

4.3. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру Школы, педагогу-библиотекарю, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, работникам из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, заведующим Структурными подразделениями, работникам Структурного подразделения «Детский сад «Ягодка» за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в календарном году, предшествующем году назначения¹ этих стимулирующих выплат.

4.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы, работникам за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в учебном году, предшествующем году назначения² этих стимулирующих выплат.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения «Детский сад «Незабудка» за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников за период с 01 сентября по 31 декабря предшествующего года – в январе текущего года, за период с 01 января по 31 августа текущего календарного года – в сентябре текущего года.

4.6. Все работники Учреждения, за исключением, указанных в пунктах 4.3, 4.5, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год не позднее 31 августа текущего учебного года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Работники Учреждения, указанные в п. 4.3. настоящего Положения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год не позднее 31 декабря года, предшествующего году назначения стимулирующих выплат, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Работники Учреждения, указанные в п. 4.5. настоящего Положения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, два раза в год - не позднее 31 декабря года, предшествующего году назначения стимулирующих выплат, и не позднее 31 августа текущего учебного года, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

¹ Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2016 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2015 году.

² Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2015-2016 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2014-2015 году.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения (за исключением педагога-библиотекаря, работников, отнесенных к категориям учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) в виде портфолио.

4.7. В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в Структурных подразделениях) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

4.8. Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 15 сентября (работники, указанные в пункте 4.5, 4.6. настоящего Положения), и не позднее 19 января (работники, указанные в пункте 4.3,4.5. настоящего Положения) предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов экспертной комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов экспертной комиссии, участвовавших на заседании.

4.9. Не позднее 20 января (20 сентября) директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4.10. Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

4.11. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения два раза в год издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- не позднее 28 января;
- не позднее 28 сентября.

КРИТЕРИИ,

позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы

1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Источник информации	Количество баллов
1. Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Школьный журнал	1
	1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и /или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений) ✓ музыка, изобразительное искусство, черчение, технология, физическая культура, ОБЖ; ✓ история, география, биология, обществознание (обществоведение), начальные классы; ✓ русский язык и литература, математика, физика, химия, информатика, английский язык	Школьный журнал, электронный журнал	16 26 36
	1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету <i>отсутствие- снижение -</i>	Итоги ГИА и ОГЭ (протоколы)	56 16
	1.4. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (все выпускники преодолели установленный порог) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Итоги ЕГЭ (протоколы)	106 26
	1.5. . Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по предметам по выбору учащихся	Итоги внешней оценки качества образования (протокол, ведомость)	36

	<p>1.6. Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам ЕГЭ по предметам по выбору учащихся (показатель рассматривается - для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 60 % от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя; - для учителей физики, химии, географии, биологии, информатики, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 40 % от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя)</p>	<p>Итоги внешней оценки качества образования (протокол, ведомость)</p>	<p>56 56</p>
	<p>1.7. Доля выпускников на уровне среднего общего образования имеющих по результатам ЕГЭ 80 и более баллов от 0,5 до 0,7- от 0,1 до 0,5- до 0,1-</p>	<p>Итоги внешней оценки качества образования (протокол, ведомость)</p>	<p>106 56 26</p>
	<p>1.8. Доля учащихся, получивших отметки «4» и «5» по результатам независимого итогового тестирования, проводимого в рамках ФГОС от 1,0 до 0,9 - от 0,8 до 0,7 - от 0,6 до 0,5 - 1</p>	<p>Школьный журнал (электронный журнал), аналитическая справка</p>	<p>36 26 16</p>
	<p>1.9. Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших отметки «4» и «5» по результатам ГИА (предметы по выбору) показатель рассматривается: -для учителей литературы, иностранного языка, истории, обществознания, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 60 % от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя; -для учителей физики, химии, географии, биологии, информатики, если количество выпускников, сдававших экзамен, составляет не менее 40 % от количества выпускников, обучавшихся у данного учителя) от 1,0 до 0,9 - от 0,8 до 0,7 - от 0,6 до 0,5 -</p>	<p>Итоги внешней оценки качества образования (протокол, ведомость)</p>	<p>36 26 16</p>
	<p>1.10. Сохранение или положительная динамика доли учащихся, обучающихся на «4» и «5», от общего количества учащихся педагога: - для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, истории, обществознания, химии, биологии физики, географии, информатики, начальных классов от 1,0 до 0,9 - от 0,8 до 0,7 - от 0,6 до 0,5 - - для учителей технологии музыки, изо, ОБЖ, физической культуры от 1,0 до 0,9 -</p>	<p>Школьный журнал (АСУ РСО)</p>	<p>36 26 16 26</p>

	от 0,8 до 0,7 -1 б от 0,6 до 0,5 - 0.5		16 0,56
	1.11. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (очно/заочно): школьный уровень-1б. городской (окружной) уровень-3б./1 б. областной уровень-5б./2 б. всероссийский уровень 10б./5 б.	Грамоты, дипломы, сертификаты	16. 36/16 56/26 106/56
	1.11. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше школьного уровня, очная форма): - городской (окружной) уровень (победитель/участие); - региональный уровень - всероссийский уровень (победитель/участие)	Грамоты, дипломы, сертификаты	36 66 106
	1.12. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня-очно/заочно (победитель)): - школьный уровень; - городской (окружной: победитель, участие); - региональный (победитель, участие) - всероссийский, международный (победитель, участие)	Грамоты, дипломы, сертификаты, гранты	16 36/16 56/26 106
	1.13. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Журнал регистрации обращений граждан, протоколы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	0,56
	1.14. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют: - менее 5% от общего числа пропусков; - 5% и более 5% от общего числа пропусков	Школьный журнал, рапортчики	0,5 б - 2б
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров, на одного учащегося/команду), организованных на бесплатной основе. Установленный балл присваивается за каждого победителя и призера всероссийского, регионального, городского (окружного) этапа предметной олимпиады. На школьном этапе баллы присваиваются только за победителей.	Протоколы заседаний жюри, грамоты, дипломы учащихся	школьный уровень-1б; городской (окружной) уровень-3б; региональный уровень-6б; всероссийский-10б.
	2.2. Участие учащихся в конференциях по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров), организованных на бесплатной основе. Установленный балл присваивается за каждого победителя (команду), призера всероссийского, регионального, окружного уровня. На школьном уровне баллы присваиваются только за победителей.	Протоколы заседаний жюри, грамоты, дипломы учащихся	школьный уровень-1б; городской (окружной) уровень-3б; региональный уровень-6б; всероссийский-10б.
	2.3. Участие в соревнованиях, конкурсах,	Грамоты, дипломы	школьный

	фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров, на одного учащегося/команду), организованных на бесплатной основе, очно/заочно). Установленный балл присваивается за каждого победителя/команду, призера всероссийского, регионального, городского (окружного) уровня. На школьном уровне баллы присваиваются только за победителей.	учащихся	уровень-160,56; городской (окружной) уровень-26/0,56; региональный уровень-56/26; всероссийский-106/36.
	2.4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	Грамоты, дипломы, сертификаты учащихся	56.
	2.5. Наличие публикаций, работ учащихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Ксерокопии публикаций учащихся	городской (окружной) уровень-16; региональный уровень-26; всероссийский-36
3. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	3.1. Снижение (отсутствие) количества учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних:	База данных заместителя директора по воспитательной работе	26
	3.2. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)		
	3.3. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Школьный журнал	16
	3.4. Участие класса в воспитательных мероприятиях (при минимальном проценте участия равно 85%, баллы могут суммироваться): - <i>школьный уровень</i> - <i>городской (окружной уровень)</i> - <i>региональный уровень</i>	Аналитическая справка, приказ	16 36 56
	3.5. Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, библиотеки, театры и т.п. при минимальном проценте участия 75%), за исключением часов внеурочной деятельности, за каждое посещение	Приказ по школе, договоры о сотрудничестве	0,56
	3.6. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций; наличие обоснованных обращений	Журнал обращений. результаты рассмотрения обращений	0,56. - 26.
	4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	4.1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК); разработки уроков, рабочие программы
4.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, библиотеки, лаборатории т.п.)		Приказ по школе, договоры о сотрудничестве	За каждое – 0,56
4.3. Наличие собственного сайта (блога) при условии обновления не реже 1 раза в месяц		Адрес сайта (блога), скриншот страницы	36.
4.4. Руководство и участие в методической экспертной деятельности (баллы могут суммироваться)		Адрес сайта (блога), скриншот страницы	

	<i>школьный уровень - городской (окружной) уровень - региональный уровень за каждое -</i>		0,56 16 26
Эффективная организация охраны здоровья и жизни учащихся	5.1. Участие в реализации программ, направленных на сохранение и укрепление здоровья обучающихся (показатель рассматривается при минимальном проценте участия (очная форма)- 60%, заочная форма без учета процента, баллы суммируются): <i>школьный уровень- городской (окружной) уровень- региональный уровень-</i>	Аналитическая справка учителя, титульный лист собственной Программы (проекта); Сертификаты, дипломы участия в разного уровня проектах	0,56 16 26
	5.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения учащимися Наличие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	База данных заместителя директора по воспитательной работе	0,56 - 36
	5.3. Доля учащихся, получающих полноценное горячее питание <i>от 1,0 до 0,81 – от 0,8 до 0,5-</i>	Журнал учета горячего питания	56 0,56

Примечание: критерий 1.2. рассчитывается как среднее арифметическое за период с 01.09. по 31.05. предшествующего учебного года

2.1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) первого заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.2	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.4	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.5	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.6	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших	2

	аттестат о среднем общем образовании – 2 балла; снижение доли (в сравнении с годом, предшествующем отчетному) – 1 балл; отсутствие динамики – 0 баллов; увеличение доли – (-3) балла	
1.7	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.8	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.9	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
1.10	Доля выпускников 11-ых классов, поступивших в вузы, ссузы Самарской области: 100% - 1 балл; 100 %, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла; 100 % на бюджетные места – 3 балла для городских школ; 100 % на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла для городских школ	4
1.11	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
Итого:		16
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
Итого:		0
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и /или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		6
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3 % - 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (- 2) балла	2
4.2	Сохранение (увеличение) количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1

4.3	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на уровне среднего общего образования: от 91% до 99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
Итого:		5
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой коллегиальным органом управления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
5.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
Итого:		1
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 2 балла	1
7.2	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл	1
7.3	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.4.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл, 20% и выше для городских школ – 2 балла	2
7.4.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 до 90% - 1 балл; выше 90% - 2 балла	2
7.5	Доля учителей, ведущих преподавание в объёме двух ставок и более: 10% и ниже – 1 балл	1
Итого:		9
ВСЕГО:		43

2.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) второго заместителя по учебно-воспитательной работе

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Доля выпускников 9-ых классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-ых классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.5	Доля выпускников 9-ых классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-ых классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.6	Доля выпускников 9-ых классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-ых классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.7	Доля выпускников 9-ых классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-ых классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
1.9	Доля выпускников 11-ых классов, поступивших в вузы ссузы Самарской области: 100% - 1 балл; 100 %, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла; 100 % на бюджетные места – 3 балла для городских школ; 100 % на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла для городских школ	4
Итого:		15
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
Итого:		0
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и	

деятельности учреждения		
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и /или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		6
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Сохранение (увеличение) количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.2	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на уровне среднего общего образования: от 91% до 99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
4.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 1балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов – 2балла	2
Итого:		5
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой коллегиальным органом управления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
5.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
6.2	% охвата горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
6.3	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1

Итого:		4
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 2 балла	1
7.2	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл, 20% и выше для городских школ – 2 балла	2
7.4	Доля учителей, ведущих преподавание в объеме двух ставок и более: 10% и ниже – 1 балл	1
Итого:		6
ВСЕГО:		43

2.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по информационным технологиям

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.2	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.4	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.5	Доля выпускников 9-ых классов, сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-ых классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.6	Доля выпускников 9-ых классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-ых классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
Итого:		6
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным	0

	причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	
Итого:		0
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и /или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.3	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2
3.4	Наличие на сайте Учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.): между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла	2
Итого:		10
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Сохранение (увеличение) количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.2	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3 % - 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (- 2) балла	2
4.3	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1
Итого:		4
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой коллегиальным органом управления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
5.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		7

6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
Итого:		1
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.2	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл, 20% и выше для городских школ – 2 балла	2
7.3	Доля учителей, ведущих преподавание в объеме двух ставок и более: 10% и ниже – 1 балл	1
Итого:		5
ВСЕГО:		33

2.4. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Доля выпускников 11-ых классов, поступивших в вузы ссузы Самарской области: 100% - 1 балл; 100 %, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла; 100 % на бюджетные места – 3 балла для городских школ; 100 % на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла для городских школ	4
Итого:		4
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл	1
2.3	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл	1
2.4	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением	2

	городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	
2.5	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл	0
2.6	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
2.7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
2.8	Наличие в образовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл	1
Итого:		11
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и /или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
Итого:		6
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Сохранение (увеличение) количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.2	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3 % - 0 баллов, снижение контингента на 3% и более – (- 2) балла	2
Итого:		3
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой коллегиальным органом управления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2

5.3	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
Итого:		7
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
6.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого:		5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.2	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл, 20% и выше для городских школ – 2 балла	2
Итого:		4
ВСЕГО:		40

2.5. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной работе (части)

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки	1
1.2.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 3 балла	3
Итого:		4

2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 4 балла	4
2.2	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балл	2
2.3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – 5баллов	5
Итого:		11
3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
3.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
3.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
Итого:		2
ВСЕГО:		17

3.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки– 2 балла	2
1.2.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 3 балла	3
Итого:		5
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса – 0,5 баллов за каждые 25 %	2
2.2	% охвата горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла	2
2.3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности– 2 балла	2
Итого:		6
3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
3.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется	0

	спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	
3.2.	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года: (- 1) балл	0
3.3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
3.4	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, в том числе по внебюджетной деятельности	5
3.5.	Степень исполнения бюджета: 100%; 97% и более	5 1
3.6.	Своевременное заключение договоров с поставщиками, подрядчиками и другими организациями города – 2 балла	2
Итого:		15
ВСЕГО:		26

4.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	4
1.2.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 2 балла	2
1.3.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация и курсы, интерактивные опросы мнения родителей и т.п.) между всеми участниками образовательных отношений	3
1.4.	Наличие публикаций, печатных работ	2
Итого:		11
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников – 2 балла	2
Итого:		2
3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
3.1.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары) -2 балла	2
3.2.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 до 90% - 2 балла; выше 90% - 5 баллов	5
3.3.	Участие в работе инициативных групп, комиссий -2 балла	2
3.4	Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: на уровне учреждения -2 балла, на уровне	6

	«образовательного округа», - 4 балла (баллы могут суммироваться)	
3.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок-2 балла	2
3.6.	Высокая читательская активность обучающихся – 3 балла	3
3.7.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга– 3 балла	3
Итого:		23
ВСЕГО:		34

5.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников– 2 балла	2
2.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балла	2
2.3.	Проведение генеральных уборок	2
2.3.	Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	2
Итого:		8

6.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) гардеробщика

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников– 2 балла	2
2.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балла	2
2.3.	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности верхней одежды учащихся – 2 балла	2
2.4.	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 2 балла	2
Итого:		8

7.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников – 2 балла	2
2.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 2 балла	2
2.3.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – 2 балла	2
2.4.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. – 2 балла	2
2.5.	Сохранность инвентаря 100% – 2 балла	2
2.6.	Своевременная расчистка от снега и льда тротуаров, дорожек по периметру здания цоколя, пожарных колодцев (в зимний период) или своевременная обрезка кустарников и деревьев, полив газонов и дорожек (в летний период) – 2 балла	2
Итого:		12

8.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников – 2 балла	2
2.2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – 2 балла	2
2.3.	Своевременный осмотр помещений и прилегающей территории с целью сохранности материальных ценностей, оборудования – 2 балла;	2
2.4.	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте – 2 балла	2
Итого:		8

9.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
---	---------------------	----------------------------

1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.2.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 5 баллов	5
Итого:		5
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников – 2 балла	2
Итого:		2
3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
3.1.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары) - 2 балла	2
3.2.	Участие в работе инициативных групп, комиссий - 2 балла	2
3.3.	Отсутствие замечаний по итогам проверок - 3 балла	3
Итого:		7
ВСЕГО:		14

10.0. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по охране труда

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.2.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 2 балла	2
Итого:		2
2.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников – 4 балла	4
Итого:		4
3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
3.1.	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары) - 2 балла	2
3.2.	Участие в работе инициативных групп, комиссий - 2 балла	2
3.3.	Отсутствие замечаний по итогам проверок - 3 балла	3
Итого:		7
ВСЕГО:		13

КРИТЕРИИ,

**позволяющие оценить результативность и качество работы работников
Структурных подразделений «Детский сад «Незабудка» и «Детский сад «Ягодка»**

1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы заведующих структурными подразделениями «Детский сад «Незабудка» и «Детский сад «Ягодка»

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Учреждения	5
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта Учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
Итого:		8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла	2
Итого:		4
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления	1

	общеобразовательного учреждения – 1 балла	
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения (представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательных программ дошкольного образования, – 1 балла	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательных программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.8	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопеда, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1
Итого:		12
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение и ли стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
Итого:		5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа – 0,5баллов; 40 % и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и	2

	выше – 2 балла	
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	1
Итого:		5
ВСЕГО:		34

2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников структурных подразделений «Детский сад «Незабудка» и «Детский сад «Ягодка»

№	Показатели качества и результативности работы	Критерии оценки	Сумма баллов	Должность работника структурного подразделения «Детский сад «Ягодка»	Должность работника структурного подразделения «Детский сад «Незабудка»
1.	2.	3.	4.	5.	6.
А	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (устанавливаются на период с 01.01.2014 по 31.12.2014)				
1.	Результаты участия работников в конкурсах различной направленности (за результативность дополнительно по 1 б за личный Диплом или призовое место; Старшему воспитателю дополнительно 2 б. за подготовку педагогов)	Грамота, диплом, благодарность <u>На уровне:</u> образовательного округа региональном всероссийском	1 2 3	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель,	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель,
			+2	Старший воспитатель	Старший воспитатель
2.	Авторские разработки (программа, планирование, методические рекомендации, диагностический материал, конспекты, игровой и обучающий материал) Старший воспитатель музыкальный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> Наличие разработок, их актуальность. Программа; Игровой обучающий материал, конспекты; Планирование, методические разработки 	Не более 3 б.	Воспитатель	Воспитатель музыкальный руководитель
			+2	Старший воспитатель музыкальный руководитель	Старший воспитатель
			+1		
3.	Процент успешного освоения воспитанниками дошкольного возраста образовательных программ по высокому, оптимальному и среднему уровням:	<u>Результаты мониторинга:</u> 10 – 19 % воспитанников 20 – 29 % воспитанников 30 – 39 % воспитанников 51 - 70% воспитанников 71 - 85 % воспитанников свыше 85% воспитанников	1 2 3 1 2 3		Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель.

4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в том числе сайтах по распространению педагогического опыта (с приложением подтверждающих материалов)	<u>На уровне:</u> образовательного округа региональном всероссийском	1 2 3	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель
5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (с приложением подтверждающих материалов)	<u>На уровне:</u> образовательного округа региональном всероссийском	1 2 3 до + 3	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, Старший воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, Старший воспитатель
6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (с приложением подтверждающих материалов – грамота, диплом и т.п.)	<u>На уровне:</u> образовательного округа региональном всероссийском	1 2 3 до + 3	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, Старший воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, Старший воспитатель
7.	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах структурных подразделений, высокое качество открытых мероприятий	Оперативный контроль старшего воспитателя: -эпизодически участвует в педсоветах, других формах работы -принимает активное участие в педсоветах, других формах работы - активно участвует в пед. жизни СП, планирует методическую работу	1 2 3 +3	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, Старший воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, Старший воспитатель
8.	Ведение личной странички на сайте Учреждения (структурного подразделения)	Распечатка с сайта. Оперативный контроль ст. воспитателя. Периодичность размещения материала: 1 раз в две недели 1 раз в месяц 1 раз в квартал	1 2 3	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель
9.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на уровне За призовые места дополнительный балл	<u>На уровне:</u> <u>Структурного подразделения</u> образовательного округа региональном всероссийском 3 место 2 место 1 место	1 2 3 4 1 2 3		Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель
Б	За сложность контингента воспитанников (устанавливаются на период с 01.03. по 31.08.)				
1.	Динамика движения доли воспитанников посещающих группы раннего возраста:	<u>Результаты мониторинга:</u> до 60% 61 %- 75 % выше 76%-	1 2 3	воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитатель,	воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитатель,

				помощник воспитателя	помощник воспитателя	
2.	За превышение плановой наполняемости	На 1-3 ребенка – 1б.; На 3-5 ребенка – 2б; На 5 детей и выше – 3б	1 2 3		воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитатель, помощник воспитателя	
3.	Работа с опекаемыми детьми	Количество опекаемых детей посещающих группу: 1 ребенок 2 ребенка	2 3	воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитатель, помощник воспитателя	воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитатель, помощник воспитателя	
В	За обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения					
1.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя посещаемости детьми группы.	<u>Мониторинг посещаемости</u> Положительная динамика Посещаемость в группах : до 50-64% Свыше 65%	1 2 3	Воспитатель младший воспитатель, помощник воспитателя Старший воспитатель		
		<u>Учитываются показатели за календарный год:</u> • положительная динамика • показатель выше среднего по муниципальному образованию	3 5	старшая медицинская сестра	2 3	Старший воспитатель
		<u>Показатели в сравнении за периоды сентябрь-декабрь, январь-июнь</u> Положительная динамика Посещаемость в группах для детей: 5-7 лет не менее 80% 3-5 лет не менее 70% до 3 лет не менее 60%	до 3б			Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников детского сада.	<u>По итогам работы за календарный год:</u> • снижение заболеваемости • уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего муниципальному уровню	3 5	Старший воспитатель, старшая медицинская сестра	2 3	Старший воспитатель, медицинская сестра
		<u>По итогам работы за календарный год:</u> • снижение заболеваемости • уровень заболеваемости воспитанников ниже, чем по СП	3 5			младший воспитатель, помощник воспитателя

		По итогам работы за календарный год:	2	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя	Воспитатель	
		<ul style="list-style-type: none"> снижение заболеваемости уровень заболеваемости воспитанников ниже, чем по СП 	3			
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части создания условий для сохранения жизни и здоровья воспитанников		2	Воспитатель младший воспитатель, помощник воспитателя Старший воспитатель		
			3		Старший воспитатель Медицинская сестра Воспитатель Младший воспитатель Помощник воспитателя	
			5	старшая медицинская сестра		
4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.		5	старшая медицинская сестра	До 3 б Воспитатель младший воспитатель, помощник воспитателя	
Г	За создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
№	Показатели качества и результативности работы	Критерии оценки	Сумма баллов	Работники структурного подразделения «Детский сад «Ягодка»	Сумма баллов	Работники структурного подразделения «Детский сад «Незабудка»
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного года		5	Бухгалтер 1 категории	Не более 10б	Бухгалтер 1 категории
2.	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акт проверок	5	Бухгалтер 1 категории	Не более 10 б.	Бухгалтер 1 категории
			3	Заведующий хозяйством	Не более 10б	Заведующий хозяйством
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Акты ревизий, инвентаризации	3	Заведующий хозяйством	Не более 10 б.	Заведующий хозяйством
			5	Бухгалтер 1 категории		
4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части создания условий для сохранения жизни и здоровья воспитанников	Акты проверок Оперативный контроль	3	Заведующий хозяйством	Не более 10 б.	Заведующий хозяйством
			1	повар	Не более 10 б.	повар

			1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Не более 5 б.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
			5	Бухгалтер 1 категории	Не более 5.б	Рабочий по комплексному обслуживанию здания
					Не более 5 б.	Дворник Сторож Кладовщик
					Не более 5 б	Кладовщик Медицинская сестра Повар Кухонный рабочий
6.	Разъездной характер работы и выполнение функций курьера	Акты проверок, оперативный контроль	Не более 5б	делопроизводитель	Не более 5б	делопроизводитель
7.	Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг		Не более 5б	делопроизводитель	Не более 5б	делопроизводитель
8.	Оказание помощи в организации и проведении режимных моментов в группах раннего возраста				до 5б	делопроизводитель
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Не более 5б	делопроизводитель	Не более 5б	делопроизводитель

Матрица по странице и номеру страницы	№ документа 28	Матрица по странице и номеру документа	№ документа 28		
Рабочий по командному оборудованию станка	№ документа 28	Рабочий по командному оборудованию станка	№ документа 28		
Программ Кодировка Кодировка Матрица счета	№ документа 28	Программ Кодировка Кодировка Матрица счета	№ документа 28		
Контроль качества	№ документа 28	Контроль качества	№ документа 28		
Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28	Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28		
Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28	Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28		
Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28	Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28		
Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28	Акты проверки оборудования контроль	№ документа 28		

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
36 *тридцать шесть* листов
Директор ГБОУ СОШ № 3
г. Новокуйбышевска

Иванушкина Т.А. Иванушкина

