

**ПРИНЯТ**

на Общем собрании работников  
ГБОУ СОШ № 556 Курортного района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 29.08 2016г.

**УТВЕРЖДЕН**

приказом ГБОУ СОШ № 556  
Курортного района Санкт-Петербурга  
от 29.08.2016 г. № 158

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальном стимулировании работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №556  
с углублённым изучением английского языка  
Курортного района Санкт-Петербурга**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 556 с углублённым изучением английского языка Курортного района Санкт-Петербурга (в дальнейшем - Положение) является нормативным локальным актом школы, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников учреждения в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями на 17 июля 2013 года), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 01.11.2005 № 1671, Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 07 апреля 2014 года № 1414-Р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», Уставом образовательного учреждения.

1.3. Положение о материальном стимулировании вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установление надбавок и доплат.

1.5. Положение принимается на Общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается директором школы.

1.6. Положение принимается на один учебный год. Изменения и дополнения к Положению рассматриваются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом директора школы. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**2. Цели, задачи, виды материального стимулирования**

2.1. С целью материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки

- доплаты
- премии
- материальная помощь

2.2. Надбавки устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

- высокую результативность работы,
- успешное выполнение наиболее сложных работ,
- высокое качество работы, напряженность,
- повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели работы конкретного сотрудника

2.3. Доплаты устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- временное увеличение объема работ,
- расширение зон обслуживания,
- работу в неблагоприятных условиях

2.4. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины. Премии сотрудникам могут выплачиваться за достижение плановых результатов работы школы в целом и отдельных работников.

2.5. Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи

- стимулирование стремлений к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,
- повышение качества работы,
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

2.6. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты.

2.7. Оплата труда работников, включая различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда (тарифный и надтарифный фонды), предусмотренного сметой школы.

2.8. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливает комиссия по материальному стимулированию школы на основании настоящего Положения согласно «Показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ СОШ № 556 Санкт–Петербурга» (Приложение 1) и «Перечню показателей для оценки качества и эффективности труда» (Приложение 2) и утверждаются директором школы.

### **3. Порядок установления доплат и надбавок**

3.1. Надбавки за высокое качество и интенсивность труда и доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, а также надбавка руководителю к должностному окладу устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в ставках, % к ставке или нагрузке, а также в абсолютных величинах.

3.2. Комиссия по материальному стимулированию определяет виды и размер материального стимулирования, а также период, на который устанавливается надбавка или доплата на

основании представлений от директора, заместителей директора. Доплаты и надбавки вводятся приказом директора ОУ. Приказ директора доводится до сведения всех сотрудников ОУ.

3.3. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом Отдела образования и молодёжной политики Администрации Курортного района с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период.

3.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) или производится единовременная выплата. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией по материальному стимулированию ГБОУ СОШ № 556 Курортного района Санкт-Петербурга и утверждаются приказом директора школы.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности, размер доплаты определяется по согласованию сторон и оформляется приказом директора по школе.

3.6. Доплата за работу в неблагоприятных условиях труда определяется в соответствии с утвержденным комиссией по изучению неблагоприятных условий труда списком должностей и в соответствующем объеме на основании протокола аттестации рабочих мест.

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Категория работника	Вид доплаты	Величина доплаты	Период
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе	1. Внедрение инновационных технологий в образовательный и воспитательный процесс; 2. Обобщение инновационного педагогического опыта; 3. Применение новых методов в организации деятельности педагогического коллектива; 4. Консультирование и помощь в подготовке документов к аттестации педагогических работников; 5. Активное участие в семинарах, конференциях и мероприятиях районного, городского и международного уровня; 6. Достижение высоких результатов в организации работы МО учителей и классных руководителей.	до 100% ставки	Учебный год
		1. За профориентацию среди учащихся	до 30% ставки	Учебный год
2.	Заместитель директора по АХР.	1. Подготовка учреждения к новому учебному году.	до 100% ставки	Учебный год

3.	Руководитель ОДОД.	1. Внедрение инновационных технологий в образовательный и воспитательный процесс; 2. Обобщение инновационного педагогического опыта; 3. Применение новых методов в организации деятельности ПДО.	до 100% ставки	Учебный год
4.	Социальный педагог.	1. Внедрение инновационных технологий в воспитательный процесс 2. Применение новых методов в организации деятельности социального педагога.	до 100% ставки	Учебный год
5.	Классные руководители	Классное руководство	из расчета до 40 руб. за одного ученика	Учебный год
6.	Учитель начальных классов	Проверка письменных работ	до 15 % от нагрузки	Учебный год
7.	Учитель русского языка и литературы	Проверка письменных работ	до 15% от нагрузки	Учебный год
8.	Учитель математики	Проверка письменных работ	до 15% от нагрузки	Учебный год
9.	Учитель иностранного языка	Проверка письменных работ	до 15% от нагрузки	Учебный год
10.	Учитель	Организация и проведение школьных этапов конкурсов и олимпиад, проверка работ	до 15 % от ставки	Учебный год (по итогам работы)
11.	Председатель МО	Организация методической работы в ОУ.	до 20% от ставки	Учебный год
12.	Заведующий кабинетом.	Оформление и работа с фондами, материальная ответственность.	до 10 % от ставки	Учебный год
13.	Библиотекарь	Работа с модулем «Библиограф».	до 15 % от ставки	Учебный год
14.	Ответственный	Подготовка аукционной документации и тех. задания для электронных торгов	до 50 % от ставки	Учебный год (по итогам работы)
15.	Ответственный	Организация бесплатного питания обучающихся, оформление документации, отчетность перед ГУ «ЦБ»	до 30 % от ставки	Учебный год
16.	Ответственный	Работа с компьютерной программой «АИС ГЗ».	до 15 % от ставки	Учебный год
17.	Ответственный	Работа на портале КУГИ Санкт-Петербурга с ПК «База данных «Учет собственности Санкт-Петербурга».	до 5 % от ставки	Учебный год
18.	Ответственный	Обеспечение работы модуля «Классный журнал», сервиса портала Петербургское образование «Электронный дневник»	до 15 % от ставки	Учебный год
19.	Ответственный	Работа с АИС «ПараГраф», БД «Метрополитен».	до 15 % от ставки	Учебный год
20.	Ответственный	Работа с мониторингами, АИС РОД «Знак».	до 15 % от ставки	Учебный год
21.	Ответственный	Работа с БД «Профилактика правонарушений».	до 15 % от ставки	Учебный год
22.	Ответственный	Организация и ведение работы и документации в ОУ по Охране труда.	до 50 % от ставки	Учебный год
23.	Ответственный	Организация работы, оформление документации, отчетность «Службы здоровья» ОУ	до 15 % от ставки	Учебный год
24.	Ответственный	Обеспечение государственной услуги	до 15 % от ставки	Учебный год

		сервиса портала Петербургское образование «Запись в ОО».		
25.	Ответственный	Техническая поддержка ведения сайта ОУ, обновление сайта ОУ.	до 10 000 руб.	Учебный год
26.	Ответственный	Учет военнообязанных	до 3 000 руб.	Учебный год
27.	Ответственный	За реализацию антикоррупционной деятельности в ОУ	до 5 000 руб	Учебный год
28.	Ответственный	За медицинские книжки сотрудников, медосмотры учащихся и сотрудников	до 1500 рублей	Учебный год
29.	Ответственный	За исполнение функций уполномоченного по вопросам ГО и ЧС, антитеррористическую защищенность ОУ	до 3000 рублей	Учебный год
30.	Учителя физики, химии, информатики	В соответствии с ТК РФ ст. 146, 147 (компенсация работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, аттестацией рабочих мест.	учителя физики - до 5% от ставки; учителя химии – до 7% от ставки, учителя информатики – до 12% от ставки	Учебный год
31.	Младший обслуживающий персонал, рабочие	За временное увеличение объема работ, убираемой площади, работу, не входящую в должностные обязанности (стирка штор, мытье окон и т.д.), мелкий косметический ремонт.	до 8 000 руб.	Учебный год
32.	Инженер	Высокое качество технического обеспечения образовательного процесса, обеспечение работы контентной фильтрации.	до 80 % от ставки	Учебный год

А также доплаты сотрудникам ОУ за иную работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.10. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размере приказом директора школы до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера доплаты или надбавки, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

Основаниями для полного или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

отказ работника от выполнения дополнительных должностных обязанностей на основании личного заявления;

- невыполнение должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- нарушение Устава школы;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- наличия обоснованной жалобы на действия работника;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы ОУ;

за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании ОУ

3.11. Фонд экономии используется на выплату премий работникам школы, материальной помощи.

#### **4. Порядок установления премий**

4.1. Премирование работников, в том числе и директора школы, может производиться по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных и сложных заданий.

На выплату премии направляются средства надтарифного фонда за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.2. Предложение о размере премирования работников вносят заместители директора. Предложения обсуждаются комиссией по материальному стимулированию школы. Окончательное решение о размере премирования принимает директор школы и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. Решение о премировании директора школы принимает глава администрации Курортного района.

4.4. Основными условиями премирования являются:

4.4.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

4.4.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

4.4.3. Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности школы в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

4.4.4. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации школы и вышестоящих организаций по подчиненности.

4.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

4.5.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

4.5.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.

4.5.3. Высокие достижения учащихся.

4.5.4. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.

4.6. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественное исполнение работы премия не выплачивается или может быть уменьшена.

4.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.9. Работники школы могут премироваться к юбилейным датам и в связи с уходом на заслуженный отдых, к 20, 30, 40, 50, 55, 60 – летию педагогической деятельности, ко Дню учителя, к другим праздникам (юбилейной датой считается пятидесятилетие со Дня рождения и последующие пятилетия).

## **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда с целью социальной поддержки работников школы, на основании решения Общего собрания работников ОУ, приказа директора школы, а также при наличии документов, подтверждающих следующие случаи:

5.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях;

5.1.2. В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.

5.1.3. В связи со сложным материальным положением.

5.1.4. Получение работником травмы, обострение тяжелых и хронических заболеваний.

5.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором школы.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

5.3.1. При стихийных бедствиях, травмах и др. на основании личного заявления работника и приказа директора школы.

5.3.2. В целях социальной поддержки сотрудников на основании приказа директора школы.

5.4. На оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшихся от надтарифного фонда, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода и средств, полученных от предпринимательской деятельности.

5.5. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по решению главы администрации района при наличии средств из фонда оплаты труда учреждения.

Основанием для оказания материальной помощи являются: заявление и документы, подтверждающие вышеуказанные обстоятельства.

**Приложение 1**  
к Положению о материальном стимулировании  
работников ГБОУ СОШ №556 с углублённым  
изучением английского языка Курортного  
района Санкт-Петербурга

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ СОШ № 556 Санкт–Петербурга.**

	Категория	Показатель	Критерий	Значение критерия	
1		2	3	4	5
1	Учителя	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5», зачет.	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5»; зачет; за отчетный период, к численности обучающихся по данному предмету	<b>Максимальный балл = 10</b> от 1 до 0,7=10 баллов от 0,69 до 0,4= 8 баллов от 0,39 до 0,28=6 баллов от 0,27 до 0,10=4 балла менее 0,10 = 0 баллов
2	Учителя	Уровень освоения обучающимися учебных программ безотметочных знаний	Доля обучающихся, освоивших программу по предмету за отчетный период.	Соотношение количества обучающихся освоивших программу по предмету за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету.	<b>Максимальный балл = 6</b> от 1 до 0,40=6 баллов от 0,39 до 0,28= 4 баллов от 0,27 до 0,10=2 балла менее 0,10 = 0 баллов
3	Учителя	Уровень не освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода, к численности обучающихся по данному предмету	<b>Максимальный балл = 10</b> от 0,01 до 0,04= 5 баллов от 0,041 до 0,08= 3 балла
4	Учителя	Уровень сдачи ЕГЭ, ГИА	Результативность сдачи ЕГЭ, ГИА за отчетный учебный год.	Соотношение количества обучающихся, имеющих балл выше уровня районного, к численности обучающихся, сдававших ЕГЭ, ГИА.	<b>Максимальный балл = 10</b> от 1 до 0,7=10 баллов от 0,58 до 0,69= 8 баллов от 0,46 до 0,57=6 баллов от 0,3 до 0,45=4 балла менее 0,3 = 0 баллов
5	Учителя	Уровень сдачи внешнего мониторинга	Результативность сдачи внешнего мониторинга за отчетный период	Соотношение количества обучающихся, имеющих балл выше среднего, к численности обучающихся принявших участие во внешнем мониторинге	<b>Максимальный балл = 8</b> от 1 до 0,7=8 баллов от 0,58 до 0,69= 6 баллов от 0,46 до 0,57=4 баллов от 0,3 до 0,45=2 балла менее 0,3 = 0 баллов



6	Учителя Педагогические работники	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение участие в мероприятиях (очно/заочно) соответствующего уровня за отчетный период.	<b>Международный уровень</b> = 20/10 баллов (победители и призеры), 10/5 баллов (участники) <b>Всероссийский уровень</b> = 15/8 (победители и призеры), 7/5 баллов (участники) <b>Региональный, городской уровень</b> = 10/5 баллов (победители и призеры), 5/4 баллов (участники) <b>Районный уровень</b> = 3 балла (победители и призеры), 1 балл (участники) (Показатели суммируются, но не более 3-х по каждой из позиций)
7	Учителя Педагогические работники	Результативность методической и опытно – экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения	Документальное подтверждение участия в мероприятиях (очно/заочно) соответствующего уровня в статусе докладчика или участника за отчетный период	<b>При статусе докладчика:</b> Международный уровень = 10/5 баллов Всероссийский уровень = 8/4 баллов Региональный и городской уровни = 6/3 баллов Районный уровень = 5 балла Школьный уровень = 4 балла <b>При статусе участника:</b> любой уровень мероприятия = 2/1 балла <b>Публикации:</b> 3/2 <b>Открытые уроки:</b> 5/2 (Показатели суммируются, но не более 3-х по каждой из позиций).
8	Учителя Педагогические работники	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	<b>Максимальный балл = 5 баллов</b> Обучение: - в магистратуре, аспирантуре = 5 баллов - в ВУЗе, профессиональная переподготовка = 5 баллов - на курсах повышения квалификации: 120 часов и более: 4 балла, 72 часа-120 часов: 3 балла, менее 72 часов: 2 балла.
9	Учителя	Результативность	Уровень и статус участия в	Наличие дипломов (сертификатов)	<b>Всероссийский уровень</b> = 30/20

	Педагогические работники	презентации собственной педагогической деятельности	профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней (очно/заочно)	баллов (победители и призеры), 15/5 баллов (участие) <b>Городской уровень</b> = Победители и призеры = 20/15 баллов Участие=10/5 баллов <b>Районный уровень</b> Победители и призеры = 12 баллов Участие = 6 баллов <b>Школьный уровень:</b> Победители и призеры = 6 баллов Участие = 3 балла (Показатели суммируются, но не более 3-х по каждой из позиций).
--	--------------------------	---	---	--	--

Стоимость 1 балла может изменяться в зависимости от ФНД.

Перечень  
показателей для оценки качества и эффективности труда

1. Заместитель директора по УВР
2. Заместитель директора по ВР
3. Заместитель директора по АХР
4. Руководитель ОДОД
5. Социальный педагог
6. Библиотекарь
7. Педагог дополнительного образования
8. Воспитатель ГПД
9. Секретарь учебной части, делопроизводитель
10. Младший обслуживающий персонал

# 1. Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по УВР

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>			
1.1. Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	1,0		
1.2. Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	1,0		
1.3. Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1,0		
1.4. Выполнение планов работы	0-2,0		
1.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-5,0		
1.6. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	0-2,0		
<b>Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях</b>			
1.6. Значение среднего балла 9-классников по результатам государственной итоговой аттестации в сравнении с прошлым периодом: - ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0		
<b>Критерий 2. Качество и результативность работы по сохранению контингента</b>			
2.1. Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин); кол-во пропусков увеличилось (0) на прежнем уровне $\pm 5\%$ (0,5) уменьшилось (1)	0-1,0		
2.2. Сохранение контингента учащихся в 1-9 классах (без учета смены места жительства) кол-во обучающихся уменьшилось (0) на прежнем уровне (0,5) увеличилось (1)	0-1,0		
2.3. Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение больных детей на дому и др.) (1) за каждого обучающегося, но не более 3	0-3,0		
<b>Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения.</b>			
3.1. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0		
3.2. Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. ( не более 5)	0-3,0		
3.3. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-3,0		
<b>Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>			
3.4. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	0-1,0		
3.5. Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся	0-3,0		
3.6. Доля сотрудников, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов урока, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0		
3.7. Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0		
3.8. Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же	0-1,0		

уровне (0,5) выше (1)			
3.9. Уровень владения педагогами современными технологиями обучения-использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1,0		
<b>Критерий 4. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</b>			
4.1. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	0-3,0		
4.2. План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 %(1) на 100%(3)	-3,0-3,0		
<b>Критерий 5. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.</b>			
5.1. Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов).	0-2,0		
5.2. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации, составлены и утверждены расписания.	0-2,0		
5.3. Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации	0-1,0		
5.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации	0-2,0		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>50,0</b>		

## 2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по ВР

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям</b>			
1.1. Общее количество проведенных мероприятий воспитательной направленности, начиная с уровня параллели классов, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
1.2. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
1.3. Наличие призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на районном уровне</li> <li>• городском</li> <li>• федеральном</li> <li>• международном</li> </ul>	1,5 2,0 3,0 4,0		
1.6. Наличие коллективных творческих дел школьного уровня	1		
1.8. Участие в мероприятиях и акциях воспитательной направленности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• федерального</li> <li>• международного</li> </ul>	1 1,5 2 2,5		
1.9. Проведение мероприятий воспитательной направленности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня</li> </ul>	1		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• городского уровня</li> <li>• федерального</li> </ul>	2		
международного	3		
	4		
<b>Критерий 2. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям</b>			
2.1. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем. Разработка программ воспитания по направлениям.	2,0		
2.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия, рекомендации, сценарии восп. мероприятий.	1,0		
2.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами, курируемыми заместителем	1,0		
2.5. Количество выступлений, открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
2.6. Заместителем разработаны методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	1,0		
2.8. Заместитель участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	2,0		
2.9. Наличие публикаций заместителя в периодической печати и на Интернет-сайтах	2,0		
<b>Критерий 3. Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</b>			
3.1. Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• один</li> <li>• два</li> <li>• три</li> </ul>	1,0 2,0 3,0		
3.2. Количество мероприятий, проведенных с участием органов ученического самоуправления:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
3.3. Наличие идей на нововведения, предложенных учащимися (ученическими органами самоуправления) и принятых к апробации соответствующим органом ОУ	1,5		
3.4. Количество мероприятий, проведенных с участием органов родительского самоуправления:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
3.4. Наличие идей на нововведения, предложенных родителями и принятых к апробации в учебном учреждении	1,5		
<b>Критерий 4. Качество реализации в учреждении программы повышения квалификации классных руководителей</b>			
4.1. Доля классных руководителей, использующих активные методы (КТД, проектные, портфолио класса и др.) в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
4.2. Участие классных руководителей в проведении семинаров, круглых столов, конференций воспитательной направленности:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• районного уровня</li> <li>• регионального уровня</li> </ul>	0,5 1,0 2,0		
4.2. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> </ul>	1,0		

• выше	1,5		
4.3. Наличие призеров в конкурсах педагогического мастерства среди курируемых педагогов			
• районного уровня	1,5		
• городского уровня	3		
• федерального	4		
<b>Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</b>			
5.1 Наличие системы мониторинга личностного роста школьников и уровня развития коллектива класса.	1		
5.2. Выполнение плана диагностических мероприятий воспитательной направленности:	0,5		
• не менее, чем на 70%	1,0		
• на 100%			
5.2. План внутришкольного контроля выполнен:			
• не менее, чем на 70 %	0,5		
• на 100%	1,0		
5.3. План воспитательной работы выполнен:			
• не менее, чем на 70 %	0,5		
• на 100%	1,0		
<b>Критерий 6. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>			
6.1. Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущий период.	1		
6.2. Составление планов и программ воспитания на основе проблемного анализа работы за предыдущий период.	1		
6.3. Своевременность разработки и утверждения планов и программ воспитания	1		
6.4. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	1		
6.5. Выполнение планов работы методического объединения классных руководителей и внутришкольного контроля	1		
6.6. Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений директора.	1		
<b>Критерий 7. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении</b>			
7.1. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: --на прежнем уровне --повысилась	1,0 1,5		
7.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	1,0		
7.3. Отсутствие жалоб классных руководителей на стиль и качество взаимодействия с заместителем директора	1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>60,0</b>		

### 3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя ГПД

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Доступность качественного образования и воспитания</b>			
1.1. Сохранение количества учащихся в группе продленного дня в течение учебного периода.	2,0		
1.2. Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с прошлым периодом:			

- отсутствие динамики	1,0		
- положительная динамика	2,0		
1.3. Доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом:			
- на уровне прошлого периода	1,0		
- повысилась	2,0		
1.4. Отсутствие травм, полученных учащимися во внеурочное время	2,0		
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	2,0		
1.6. Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	-2,0		
1.7. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
<b>Критерий 2. Методическая и инновационная деятельность</b>			
2.1. Наличие методических разработок, публикаций, пользующихся спросом у коллег	3,0		
2.2. Участие воспитателя, в реализации муниципальных, окружных, городских проектов и программ по конкретному направлению	0-4,0		
2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:			
- школьно уровня	0,5		
- регионального уровня	2,0		
2.4. Воспитателем подготовлены и проведены открытые мероприятия (мастер-классы):			
- школьно уровня	1,0		
- регионального уровня	2,5		
2.5. Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, родителей и др.	2,0		
2.6. Деятельность педагога по развитию кабинета (призовое место в смотре-конкурсе кабинетов)	3,0		
2.7. Ведение портфолио воспитателя	0-5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>32,0</b>		

#### 4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования</b>			
1.1. Наличие призовых мест на творческих конкурсах (за каждое призовое место):			
- всероссийского уровня			
1 место	5,0		
2 место	4,5		
3 место	4,0		
- городского уровня			
1 место	3,5		
2 место	3,0		
3 место	2,5		
- районного уровня			
1 место	2,0		
2 место	1,5		
3 место	1,0		
<b>Критерий 2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>			
2.1. Педагогом ДО разработаны методические пособия, учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов;	3,0		



есть публикации в газетах, журналах, на Интернет-сайтах.			
<b>Критерий 3. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе дополнительного образования</b>			
3.1. Использование учителем ресурсов сети Интернет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагог имеет собственный сайт (страницу) в сети Интернет</li> <li>• педагог имеет и систематически работает с собственным портфолио</li> <li>• педагог готовит собственные материалы к размещению на сайте школы (не реже 1 раза в месяц)</li> </ul>	3,0 2,0 1,0		
<b>Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях</b>			
4.1. Педагогом ДО подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• всероссийского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0 4,0		
4.2. Педагогом ДО проведены открытые уроки (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• всероссийского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0 4,0		
4.3 Участие педагога в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципального уровня</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> <li>• всероссийского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0 4,0 5,0		
<b>Критерий 5. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда педагога ДО</b>			
5.1. Доля родителей, удовлетворенных качеством работы специалиста: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 85-95% родителей</li> <li>- 96-100% родителей</li> </ul>	2,0 3,0		
5.2. Доля педагогов, удовлетворенных качеством работы специалиста: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75-90% педагогов</li> <li>- 91-100% педагогов</li> </ul>	2,0 3,0		
5.3. Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	-2,0		
5.4.. Низкий уровень исполнительской дисциплины (несоблюдение графика работы, несвоевременная запись и сдача документации)	-5,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>30</b>		

### 5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда социального педагога

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Позитивные результаты деятельности работы социального педагога</b>			
1.1 Своевременное и качественное ведение документации по банку данных детей, охваченных различными видами контроля.	3,0		
1.2. Положительная динамика числа учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, по сравнению с предыдущим периодом <ul style="list-style-type: none"> <li>• уменьшилось;</li> <li>• остался неизменным</li> </ul>	3,0 1,0		
1.3. Положительная динамика числа учащихся, составляющих «группу риска»	3,0		

1.4. Количество преступлений и правонарушений, совершённых учащимися:			
• уменьшилось	3,0		
• осталось неизменным	1,0		
1.5. Доля учащихся из «группы риска», посещающих кружки, секции, клубы по интересам:			
• 50%	1,0		
• 50%-75%	2,0		
• 76-100%	3,0		
1.6. Ведение портфолио	0-3,0		
<b>Критерий 2. Ведение методической и инновационной деятельности</b>			
2.1. Наличие методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	3,0		
2.2. Наличие проведённых (количественно и качественно) мероприятий по профилактике правонарушений совместно с социальными партнёрами различного уровня.	3,0		
2.3. Проведение в ОУ мероприятий по формированию ЗОЖ (не реже 1 р. в мес)	2,0		
2.4. Участие специалиста в подготовке и проведении выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:			
• школьного уровня	1,0		
• районного уровня	2,0		
• городского уровня	3,0		
2.5. Участие специалиста в конкурсах			
• районного уровня	2,0		
• городского уровня;	3,0		
2.6. Участие учащихся, подготовленных специалистами, в конкурсах:			
• школьного уровня	1,0		
• районного уровня	2,0		
• городского уровня;	3,0		
2.7 Ведение просветительской и профилактической работы с родителями	1,0		
2.8. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах.	3,0		
2.9. Количество тематических лекториев для родителей, организованных специалистом в сравнении с предыдущим периодом:			
- на прежнем уровне	2		
- выше	3		
<b>Критерий 3. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста</b>			
3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1,0		
3.2. Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам и классным руководителям по соответствующим направлениям деятельности.	0 -2,0		
3.3 Доля родителей, удовлетворенных качеством работы социального педагога:			
- 75-90% родителей	2,0		
- 91-100% родителей	3,0		
3.4. Доля педагогов, удовлетворенных качеством работы социального педагога:			
- 75-90% педагогов	2,0		
- 91-100% педагогов	3,0		
3.5. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	1,0		
3.6. Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста.	-1,0		
3.7 Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей.	1,0		
3.8. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>56,0</b>		

## 6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда библиотекаря

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Позитивные результаты работы с читателями</b>			
1.1. Доля учащихся – пользователей библиотеки от общего количества учеников школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.2. Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов школы в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.3. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	1,0 2,0		
1.4. Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: - регулярность осталась на прежнем уровне; - регулярность увеличилась	1,0 3,0		
<b>Критерий 2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы</b>			
2.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	2,0		
2.2. Выполнение тематических справок, обновление альбомов- папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков: - подготовлено столько же материалов, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество подготовленн материалов увеличилось	2,0 3,0		
2.3. Подготовка материалов с применением ИКТ	1,0		
2.4. Реализация творческих проектов с учащимися	3,0		
2.5. Оформление книжных выставок: - оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период; - по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	2,0 3,0		
2.6. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>• количество мероприятий в классах: - осталось на прежнем уровне; - увеличилось</li> <li>• количество общешкольных мероприятий: - осталось на прежнем уровне; - увеличилось;</li> <li>• проведены мероприятия (не менее 1) уровня города</li> </ul>	1,0 2,0 2,0 3,0 5,0		
2.7. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями: - библиотеки города; - книготорговые организации; - общественные организации	1,0 1,0 1,0		
<b>Критерий 3. Методическая инновационная деятельность</b>			
3.1. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня, в общественных мероприятиях	0-2,0		
3.2. подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> </ul>	1,0 2,0 3,0		

3.3. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах	3,0		
3.4. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные)	2,0		
<b>Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда специалиста</b>			
4.1. Доля учащихся, удовлетворенных работой библиотеки: - 75-90%; - 91-100%	2,0 3,0		
4.2. Доля педагогов, удовлетворенных работой библиотеки: - 75-90%; - 91-100%	2,0 3,0		
4.3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы библиотекаря	5,0		
4.4. Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы библиотекаря	-5,0		
4.5. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>40,0</b>		

#### 7. Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда секретаря учебной части

Критерии, показатели		Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	0-4		
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-3		
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-3		
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-3		
5.	Ведение архивной документации	0-3		
6.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-4		
7.	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-3		
8.	Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-3		
9.	Оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике	0-3		
10.	Работа с электронной почтой	0-3		
11.	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	5,0		
12.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы «Кадры»	5,0		
13.	Своевременное и качественное предоставление отчетов	0-5,0		
14.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5,0		
15.	Ведение архивной документации	0-5,0		
16.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-3		
17.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-5		
18.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>50</b>		

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по АХР

Критерии, показатели		Макс-но возможны е баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</b>				
1.1. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.		4,0		
1.2. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• уменьшилось</li> <li>• предписания отсутствуют</li> </ul>		2,0 4,0		
<b>Критерий 2. Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении</b>				
2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня		4,0		
2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений		3,0		
2.3. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС		4,0		
2.4. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении		4,0		
2.5. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• уменьшилось</li> <li>• предписания отсутствуют</li> </ul>		2,0 4,0		
<b>Критерий 3. Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности</b>				
3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)		3,0		
3.2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		5,0		
3.3. Качественная организация и проведение месячника по уборке территории		4,0		
3.4. Сохранность материальных ценностей		0-4,0		
3.5. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью		3,0		
3.6. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены		4,0		
3.7. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы		3,0		
3.8. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносители		3,0		
3.9. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)		2,0		
<b>Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника</b>				
4.1. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса		2,0		
4.2. наличие жалоб со стороны участников образовательного процесса		-2,0		
4.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины		-5,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>60,0</b>		

#### 8. Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда младшего обслуживающего персонала

Критерии, показатели		Макс-но возможны баллы	Индив. баллы	Контроль баллов Зам. дир. по АХР
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм (форма одежды, внешний вид). Высокий уровень этики общения с участниками образовательного	0-2		

	процесса			
2.	Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории	0-3		
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-2		
4.	Проведение генеральных уборок	0-3		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	0-5		
6.	Наличие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	-5		
7.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>15</b>		

### Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда руководителя ОДОД

Критерии, показатели	Макс-но возможные баллы	Индив. баллы	Контроль баллов
<b>Критерий 1. Позитивные результаты деятельности по курируемым заместителем направлениям</b>			
1.1. Общее количество проведенных мероприятий в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
1.2. Доля посещающих ОДОД от общего их числа обучающихся ОУ, участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		
1.3. Наличие призовых мест участия ОДОД в различных внешних конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на районном уровне</li> <li>• городском</li> <li>• федеральном</li> <li>• международном</li> </ul>	1,0 2,0 3,0 4,0		
1.4. Наличие коллективных творческих дел ОДОД	1		
1.5. Участие в мероприятиях и акциях воспитательной направленности посещающих ОДОД: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• федерального</li> <li>• международного</li> </ul>	0,5 1 1,5 2		
1.6. Проведение мероприятий воспитательной направленности в ОДОД: -районного уровня -городского уровня -федерального уровня -международного уровня	1 2 3 4		
<b>Критерий 2. Продуктивность реализации программ дополнительного образования</b>			
2.1. Разработка рабочих программ по направлениям.	2,0		
2.2. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия, рекомендации, сценарии мероприятий.	1,0		
2.3. Наличие авторских публикаций, выполненных педагогами дополнительного образования	1,0		
2.4. Количество выступлений, открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных педагогами дополнительного образования, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на прежнем уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,0 1,5		

2.5. Разработка методических пособий (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	1,0		
2.6. Руководитель ОДОД участвует в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня	2,0		
2.7. Наличие публикаций руководителя ОДОД в периодической печати и на Интернет-сайтах	2,0		
<b>Критерий 3. Качество реализации в учреждении программы повышения квалификации педагогов дополнительного образования</b>			
3.1. Доля ПДО, использующих активные методы (КТД, проектные, портфолио и др.) в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом:			
• на прежнем уровне	1,0		
• выше	1,5		
3.2. Участие ПДО в проведении семинаров, круглых столов, конференций:			
- школьного уровня	0,5		
- районного уровня	1,0		
- регионального уровня	2,0		
3.3. Количество ПДО, принявших участие в различных муниципальных, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом:			
• на прежнем уровне	1,0		
• выше	1,5		
3.4. Наличие призеров в конкурсах педагогического мастерства среди курируемых педагогов			
• районного уровня	1,5		
• городского уровня	3		
• федерального уровня	4		
<b>Критерий 4. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.</b>			
4.1. Наличие проблемного анализа деятельности за предыдущий период.	1		
4.2. Составление УПП ОДОД на основе проблемного анализа работы за предыдущий период.	1		
4.3. Своевременность разработки и утверждения планов и программ воспитания	1		
4.4. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки ПДО	1		
4.5. Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений директора.	1		
<b>Критерий 5. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством работы ОДОД</b>			
5.1. Доля родителей, удовлетворенных работой ОДОД, в сравнении с предыдущим периодом:			
--на прежнем уровне	1,0		
--повысилась	1,5		
5.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу работы ОДОД	1,0		
5.3. Отсутствие жалоб ПДО ОДОД на стиль и качество взаимодействия с руководителем ОДОД.	1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>40,0</b>		