

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4
ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА НОВОКУЙБЫШЕВСК
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ ООШ №4 г.Новокуйбышевска)**

446208, Россия, Самарская область, г. Новокуйбышевск, ул. Миронова, 32, тел. – факс 2 – 15 – 25

«ПРИНЯТО»

Решением
Общего собрания работников
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол № 2
от 20.01.2012г.
Председатель

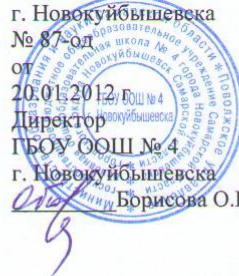
 Борисова О.В.
Секретарь
 Вырыпанова И.А.

«СОГЛАСОВАНО»

Управляющим советом
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол № 1 от 19.01.2012г.
Председатель
 Пуховича С.М.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом директора
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
№ 87-од
от
20.01.2012 г.
Директор
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
 Борисова О.В.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части оплаты труда работников

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 4 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Постановлениями Правительства Самарской области:

- от 01.06.2006 г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарификационной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области» от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- от 29.10.2008 г. №431. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями от 27.10.2011 г. №702;
- от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию

общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- от 29.10.2010 г. №563 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарификационной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- от 08.09.2010 № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

1.2. В соответствии с Приказами министерства образования и науки Самарской области:

- от 19.02.2009 г. № 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»;
- от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций»;
- от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- от 18.01.2012г. № 4-од О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.3. Устава Учреждения.

1.4. Коллективного договора.

1.5.Настоящее Положение применяется при установлении выплат стимулирующего характера, предусматривает единые принципы установления выплат работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.6.Настоящее Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в НСОТ работников Учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, с повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.7. Установление выплат стимулирующего характера производится на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения. Критерии эффективности труда заместителей руководителя Учреждения (кроме заместителя руководителя по АХЧ) выделяются из критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя Учреждения.

1.8. Настоящее Положение устанавливает:

1.8.1. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников Учреждения;

1.8.2. Порядок и сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями эффективности труда и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения и сроки рассмотрения предоставленных материалов экспертной комиссией;

1.8.3. Сроки предоставления руководителем Учреждения в Управляющий Совет аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

1.8.4. Сроки рассмотрения Управляющим Советом аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

1.8.5. Сроки издания руководителем Учреждения приказа об установлении стимулирующих выплат;

1.8.6. Возможность снижения стимулирующих выплат;

1.8.7. Период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты.

1.9. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ). ФОТ ОУ составляет: базовая часть – 89%, стимулирующая часть – 11 % от ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ работников ОУ включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу, в том числе руководителю Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующей части ФОТ. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждается Поволжским управлением Министерства образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается Учредителями.

1.10. Установление критериев эффективности труда, несвязанных с результативностью труда, не допускаются.

1.11. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.12. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников и совместителей.

1.13. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

1.14. Работникам, не соответствующим условию «стаж работы в должности не менее 6 месяцев», руководитель вправе определить выплаты стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и напряженность работы; премии за выполнение особо важных или срочных работ; премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда; иные поощрительные выплаты), что закрепляется приказом руководителя по Учреждению.

1.15. Положение носит открытый характер, размещается на сайте Учреждения.

1.16. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя Учреждения, принятия решением общего собрания работников и согласования с Управляющим Советом и действует до его отмены.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- по результатам работы за учётный период – 2 (два) раза в год;
- единовременная премия и иные поощрительные выплаты.

3. Порядок и сроки распределения стимулирующей части.

3.1. Для определения результатов эффективности (качества) профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения приказом руководителя Учреждения утверждается экспертная комиссия (далее – Комиссия) в состав которой входят 5 человек: заместитель директора по УВР -председатель Комиссии, работники Учреждения, избранные на Педагогическом совете, члены профкома. Комиссия принимает листы самооценивания (с портфолио) работников Учреждения, анализируют предоставленные материалы, оформляют итоговый протокол по соответствующей форме.

Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам по результатам работы за полугодие учебного года производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений. Учителя 1-ых классов проводят самоанализ по итогам предыдущего учебного года.

Для стимулирующих выплат первый период устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второй период с 01 января по 31 августа.

3.2. Педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, предоставляют листы самооценивания, составленные в соответствии с Критериями оценивания деятельности и качества работы (эффективности труда) по каждому виду персонала до 18 сентября - первый период, до 18 января – второй период.

3.3. Комиссия анализирует предоставленный материал до 21 сентября - первый период, до 21 января – второй период.

3.4. Руководитель Учреждения предоставляет аналитический материал в Управляющий совет до 23 сентября - первый период, до 23 января – второй период.

3.5. Управляющий совет рассматривает аналитический материал до 25 сентября - первый период, до 25 января – второй период.

3.6. Руководитель Учреждения издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат не позднее 28 сентября- первый период, до 28 января – второй период..

3.7. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются руководителем ОУ на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества работы):

3.7.1. для заместителей директора по УВР:

- 20 – 25 баллов – до 1% стимулирующего фонда Учреждения;
- 26 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда Учреждения.

3.7.2. для главного бухгалтера:

- 4 – 6 баллов – до 1% стимулирующего фонда Учреждения;
- 7 баллов и более – от 1% до 2% стимулирующего фонда Учреждения.

3.8. Эффективность (качество) работы заместителей руководителя Учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (в сентябре – по итогам учебного года, в январе – по итогам календарного года).

4. Пропорции распределения стимулирующей части между различными категориями работников Учреждения.

4.1. Категории работников Учреждения:

4.1.1. педагогические работники – работники Учреждения, осуществляющие педагогическую деятельность -77% ;

- 4.1.2. руководитель Учреждения – 3%;
- 4.1.3. административный персонал–заместители директора по УВР, глав. бухгалтер- 9%
- 4.1.4. обслуживающий персонал – заместитель директора по АХЧ, секретарь, библиотекарь, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож – 11%.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.1. Для определения размера стимулирующих выплат работникам Учреждения, осуществляющих реализацию основной общеобразовательной программы начального и основного общего образования в суммовом выражении применяется следующий порядок:

- подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера;
- размер стимулирующей части оплаты труда всех педагогических работников Учреждения, запланированной на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов всех педагогических работников и определяется денежный вес (в рублях) каждого балла;
- показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов педагогического работника и получается размер выплаты стимулирующего характера педагогического работника, выполнившего условия регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области на текущий период. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год.

СФОТ_{общ.} – стимулирующий фонд оплаты труда за период выплат;

СБ_п – сумма баллов у педагогов;

СБ_ш – сумма баллов по школе;

СБ₁ – цена 1 балла;

СВ – сумма выплаты работника из стимулирующего фонда.

$$1) \text{СБ}_п^1 + \text{СБ}_п^2 + \dots + \text{СБ}_п^{23} + \dots + \text{СБ}_п^n = \text{СБ}_г$$

$$2) \text{СФОТ}_{\text{общ.}} : \text{СБ}_г = \text{СБ}_1$$

$$3) \text{СБ}_1 \times \text{СБ}_п = \text{СВ}$$

6. Распределение стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица», «Детский сад «Буратино».

6.1. При установлении стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, осуществляющего реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования в суммовом выражении применяется следующий порядок:

6.1.1. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за полугодие производится на основании критериев, установленных Положением.

6.1.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6.1.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы за полугодие производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

6.1.4. Для установления указанных в настоящем пункте выплат первый период устанавливается:

- для структурного подразделения «Детский сад «Буратино» с 01 сентября по 31 декабря,
 - для структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» с 01 июля по 31 декабря;
- второй период :
- для структурного подразделения «Детский сад «Буратино» с 01 января по 31 июня;
 - для структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» с 01 января по 31 августа.

6.6.6. Педагогические работники предоставляют самоанализ (портфолио) показателей качества труда для расчета стимулирующей части оплаты труда (далее Самоанализ). Самоанализ подписывается педагогом. Материалы по самоанализу результативности деятельности в соответствии с утвержденными критериями (портфолио) педагогические работники должны сдать не позднее:

- в структурном подразделении «Детский сад «Буратино»: до 18 января текущего года и до 18 сентября текущего года;

- в структурном подразделении «Детский сад «Жар-птица»: до 18 января текущего года и до 18 июля текущего года.

6.6.7. Для определения результатов профессиональной деятельности педагогических работников приказом директора Учреждения создается экспертная комиссия (далее Комиссия) в состав которой входят: педагогические работники Учреждения, избранные на Педагогическом совете, председатель профсоюзного комитета. Комиссия состоит из 5 человек. Заседание комиссии состоится два раза в год:

- в структурном подразделении «Детский сад «Буратино» 1 период - до 21 января; 2 период - до 21 сентября;

- в структурном подразделении «Детский сад «Буратино» 1 период - до 21 января; 2 период - до 21 июля.

6.6.8. Комиссия производит оценку деятельности педагогических работников Учреждения, оформляет оценочный лист показателей деятельности педагогических работников для определения стимулирующих выплат.

6.6.10. Директор Учреждения на основе заседания экспертной комиссии составляет аналитическую справку и предоставляет ее на согласование на заседание Управляющего совета:

- по структурному подразделению «Детский сад «Буратино»: до 23 января текущего года и до 23 сентября текущего года;

- по структурному подразделению «Детский сад «Жар-птица»: до 23 января текущего года и до 23 июля текущего года.

6.6.11. Сроками издания директором Учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат и стоимости одного балла считать:

- по структурному подразделению «Детский сад «Буратино» до 28 января текущего года и до 28 сентября текущего года;

- по структурному подразделению «Детский сад «Жар-птица» до 28 января текущего года и до 28 июля текущего года.

6.6.12. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера:

- размер стимулирующей части оплаты труда всех работников структурного подразделения, запланированной на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов всех работников и определяется денежный вес (в рублях) каждого балла;

- показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов работника и получается размер выплаты стимулирующего характера работника, выполнившего условия регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области на текущий период.

6.2. В течение каждого полугодия ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

6.3. Пропорции стимулирующего фонда между различными категориями работников структурного подразделения распределяются следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на 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 направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.4.Эффективность (качество) работы заведующего структурным подразделением для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается два раза в год (в сентябре – по итогам учебного года, в январе – по итогам календарного года).

6.5.Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя общеобразовательного учреждения и заведующим структурных подразделений:

- проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя Учреждения (заведующего структурного подразделения);
- имеющим дисциплинарные взыскания.

7. Порядок лишения (снижения) стимулирующих выплат.

7.1. Руководитель Учреждения может снизить размер стимулирующей выплаты по результатам работы за учётный период от 50 % в случаях:

- при несоблюдении Устава Учреждения и норм трудовой дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

7.2. Возможность другого толкования перечня оснований для полного или частичного лишения премии исключена.

7.3. Решение о снижении (лишении) стимулирующей выплаты принимается руководителем Учреждения и закрепляется приказом по Учреждению.

7.4. Разрешение споров по вопросам снижения (лишения) стимулирующих выплат производится по результатам переговоров между руководителем Учреждения и членами конфликтной комиссии по заявлению работника.

8. Основания для осуществления поощрительных выплат.

8.1. В целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, за своевременное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей единовременные премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются работникам Учреждения из соответствующей части стимулирующего фонда установленной определенной категории работников за высокую результативность, за интенсивность и напряженность труда, за достижения высоких результатов деятельности, за выполнение особо важных заданий. Единовременное премирование работников и иные поощрительные выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер этой выплаты фиксированной суммой, не превышающей должностного оклада работника. Работники Учреждения могут премироваться за учетный период (месяц, квартал, триместр, полугодие, год) по итогам работы.

Категория работника Учреждения	Основания для поощрительных выплат
Административный персонал	Разработка и реализация инициативных управленческих решений
	Эффективная научно-исследовательская, научно-методическая работа.
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения
	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций.
	Отсутствие кредиторской задолженности, остатков на лицевых счетах.
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок.
	Эффективная работа по выполнению требований пожарной безопасности, электробезопасности, качественное ведение документации.
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
	Напряженность и интенсивность труда
Педагогический персонал	Эффективная научно-исследовательская, научно-методическая работа.
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения
	Взаимодействие и сотрудничество с общественными организациями.
	Напряженность и интенсивность труда
	Профессионализм, высокие показатели в работе
Технический, вспомогательный персонал	Сохранность учебного фонда (ремонт книг).
	Качественное исполнение кадровых отчетов.
	Общественная работа в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда. Обеспечение безаварийной работы.
	Качественная и своевременная уборка закреплённой территории.
	Содержание территории в соответствии с требованиями Сан ПиН
	Строгое соблюдение контрольно – пропускного режима
	Своевременное реагирование на нестандартные ситуации

9.Заключительные положения.

- 9.1. Настоящее Положение принято на общем собрании работников.
- 9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.
- 9.3. Срок действия данного Положения не ограничен.
- 9.4. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

**Критерии и показатели качества труда для расчёта выплат стимулирующей части
фонда оплаты труда педагогических работников.**

№	№ п/п	Критерии	Расчётный период	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ							
1	1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ	Учебный год, полугодие	Динамика учебных достижений		Ниже -0 баллов. На уровне-5б Выше-10б Не более 20 баллов	10 баллов За один предмет (НШ – Русский язык,

		или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)					мат -ка) (ОШ – Русский язык, литература)
2	1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Учебный год	Качество освоения учебных программ по русскому языку и математике выпускников ступени основного общего образования	Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по результатам независимой итоговой аттестации	Отсутствие неуспевающих - 5 баллов На уровне муниципалитета – 3 балла Выше городского уровня – 0 Не более 5 баллов	5 баллов
3	1.3.	Результаты участия работника в конкурсах профессиональн. мастерства (в зависимости от уровня)	Учебный год, полугодие	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Наличие гранта, диплома, сертификата и т.д.	Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 балла; Окружной уровень – 5 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; Не более 15 баллов	15 баллов
4	1.4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Учебный год, полугодие	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых и родителей школьников	Кол-во обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие обоснованных обращений- 1 балл Наличие обоснованных письменных обращений – 0 баллов Не более 1 балла	1 балл
5	1.5	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%	Учебный год, полугодие	Индивидуальная работа педагога по предупреждению пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Кол-во уч-ся, учащихся, пропустивших уроки педагога по неуважительной причине по отношению к численности обучающихся (учитывается специфика: для учителя - предметника – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.).	Менее 5 %- 2 балл 5% и более – 0 баллов Не более 2 баллов	2 балла
6.	1.6	Выступления	Учебный	Результативн	Наличие	Всероссийский	15 баллов

		педагогов на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	год	ость участия в конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) в зависимости от уровня	сертификата, удостоверение и т.д.	уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 балла; Окружной уровень – 5 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; Не более 15 баллов	
7	1.7	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	Учебный год, полугодие	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающим и учащимися (наличие индивидуального плана работы со слабоуспевающими учащимися по предмету, собеседование с учащимися)	Количество учащихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа при наличии индивидуального плана работы со слабоуспевающим и учащимися по предмету по результатам собеседования с учащимися / численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».	от 80% до 100% – 5 баллов; от 60% до 79% – 4 балла; от 40% до 59% – 3 балла; от 20% до 39% – 2 балла; от 8% до 19% – 1 балл Не более 5 баллов.	5 баллов
8	1.8.	Снижение доли (отсутствия) неуспевающих учащихся	Учебный год, полугодие	Качество освоения учебных программ:	Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода /численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.	0 – 10 баллов; от 1% до 4% – 5 баллов; от 4,1% до 8% – 3 баллов; от 8,1 % до 12% – 1 балл. Не более 10 баллов.	10 баллов
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ							

9	2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Учебный год, полугодие	Результативность участия в олимпиадах	Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад	Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 балла; Окружной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла; Не более 15 баллов	15 баллов
10	2.2	Участие учащихся в конференциях по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Учебный год, полугодие	Результативность участия в конференциях по предметам	Кол-во учащихся – победителей и призеров конференций по предмету	Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 балла; Окружной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла; Не более 15 баллов	15 баллов
11	2.3.	Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Учебный год, полугодие	Результативность в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	Кол-во учащихся – победителей и призеров соревнований, конкурсов, фестивалей	Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 балла; Окружной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла; Не более 15 баллов	15 баллов
12	2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	Учебный год, полугодие	Результативность деятельности учащихся в рамках социально значимых проектов под руководством учителя	Кол-во представленных социально-значимых проектов	Наличие проекта – 1 балл Призеры-10 баллов Победители-15 баллов Не менее 15 баллов	15 баллов
13	2.5.	Наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Учебный год, полугодие	Результативность деятельности учащихся по оформлению публикаций в периодических изданиях, сборниках	Кол-во публикаций в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 15 баллов Региональный уровень – 10 балла; Окружной уровень – 5 баллов; Муниципальный уровень – 3 балла; Не более 15 баллов	15 баллов
ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ							
14	3.1.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Учебный год	Работа классного руководителя с учащимися, состоящими на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Количество учащихся, снятых с учёта в результате воспитательной работы с учащимися	1 человек – 5 баллов Отсутствие -3балла Не менее 5 баллов	5 баллов
15	3.2.	Снижение	Учебный	Работа	Количество	Отсутствие – 5 баллов	5 баллов

		(отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	год, полугодие	классного руководителя по предупреждению пропусков учащимися уроков без уважительной причины	пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Снижение на 1 человека – 1 балл Не более 5 баллов.	
16	3.3.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Учебный год, полугодие	Положительная оценка деятельности классного коллектива со стороны учащихся, их родителей и педагогов	Кол-во обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Наличие обоснованных жалоб - 0 баллов Отсутствие жалоб – 1 балл Не более 1 балла.	1 балл
17	3.4.	Повышение (сохранение охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%))	Учебный год, полугодие	Работа классного руководителя по охвату горячим питанием учащихся классного коллектива в школьной столовой	Процент учащихся, охваченных горячим питанием	От 91% до 100% - 5 баллов От 71% до 90% - 4 балла От 50% до 70% - 3 балла Не более 5 баллов.	5 баллов
18	3.5.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях, школы или на базе школы, в течении учебного года	Учебный год	Работа классного руководителя по охвату дополнительным образованием учащихся классного коллектива	Процент учащихся, охваченных дополнительным образованием в школе или на базе школы	От 91% до 100% - 5 баллов От 81% до 90% - 4 балла От 70% до 80% - 3 балла Не более 5 баллов.	5 баллов
19	3.6.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных секциях школы, или на базе школы, в течении учебного года	Учебный год	Работа классного руководителя по охвату дополнительным образованием учащихся классного коллектива	Процент учащихся, охваченных дополнительным образованием в школе или на базе школы	От 91% до 100% - 5 баллов От 81% до 90% - 4 балла От 70% до 80% - 3 балла Не более 5 баллов.	5 баллов
ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ							
20	4.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Учебный год, полугодие	Работа классного руководителя по снижению уровня заболеваемости учащихся	Количество учащихся, пропустивших занятия по болезни	Отсутствие – 5 баллов Снижение на 1 человека – 1 балл Не более 5 баллов.	5 баллов

21	4.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Учебный год, полугодие	Положительная оценка деятельности ОУ в рамках функциональных обязанностей сотрудников со стороны контролирующих органов в части организации охраны жизни и здоровья детей	Количество предписаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) Учитываются случаи травматизма, несчастных случаев по причинам, связанным с нарушением требований охраны труда, халатным отношением педагогов своим обязанностям.	Наличие предписаний и обоснованных жалоб - 0 баллов Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб – 1 балл Не более 1 балла.	1 балл
22	4.3.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Учебный год, полугодие	Работа классного руководителя по правилам дорожного движения Положительная оценка деятельности ОУ в рамках функциональных обязанностей сотрудников со стороны контролирующих органов в части организации качественного питания, в том числе соблюдения норм физиологического питания	Количество учащихся, нарушивших правила движения	Отсутствие – 3 балла	3 балла
23	6.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического	Учебный год, полугодие	Положительная оценка деятельности ОУ в рамках функциональных обязанностей сотрудников со стороны	Кол-во замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического питания со	Наличие замечаний и обоснованных жалоб - 0 баллов Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб – 1 балл Не более 1 балла.	1 балл

		питания		контролирующих органов в части организации качественного питания, в том числе соблюдения норм физиологического питания	стороны учащихся, родителей, администрации и контролирующих органов.		
ВНЕДРЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ							
24	5.1.	Использование IT-технологий в учебном процессе и во внеурочной деятельности составляет более 10% занятого времени	Учебный год, полугодие	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, интерактивных установок, мультимедийных установок, Интернет технологий на уроке, уроков в электронном варианте, применение ИКТ учащимися по данному предмету и во внеурочной деятельности	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры При 18 часовой нагрузке по предмету необходимо провести не менее 7 уроков в месяц с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. для учителя предметника, для классного руководителя, в том числе внеклассные мероприятия	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) 7 уроков при 18 часах для учителя предметника, для классного руководителя включая внеурочную деятельность - до 15 баллов Не более 15 баллов.	15 баллов
25	5.2.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музей, театры, лаборатории, библиотеки) составляет более 5% учебного времени	Учебный год, полугодие	Количество использованных внешних ресурсов (музей, театры, лаборатории, библиотеки) с учётом экскурсионного маршрута	Количество использованных внешних ресурсов (музей, театры, лаборатории, библиотеки) с учётом экскурсионного маршрута необходимо затратить не менее 3 часов в месяц	На основе приказов по ОУ 3 часа в месяц - до 5 баллов Не более 5 баллов.	5 баллов
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПРЕДЛОЖЕННЫХ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ							
1.	1.1.	Успешность	Учебный	Качество	Кол-во уч-ся,	От 80% до 100%- 10	10 баллов

		учебной работы: количество учащихся освоивших программу на «4» и «5».	год, полугодие	освоения учебных программ	получивших «4», «5» по итогам периода /численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя - предметника – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.).	баллов От 48% до 79% - 8 баллов От 28% до 47 % - 6 баллов От 8% до 27 % - 4 балла Не более 10 баллов.	За один предмет
2.	1.2.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	Учебный год, полугодие	Результативность деятельности педагогов	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	На школьном уровне – 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 3 балла; на региональном уровне – 5 баллов. Не более 5 баллов	5 баллов
3.	1.3.	Наличие публикаций педагога по распространению собственного педагогического опыта в профессиональном сообществе	Учебный год, полугодие	Результативность деятельности педагогов по оформлению публикаций в периодических изданиях, сборниках.	Кол-во публикаций в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 15 баллов; региональный уровень – 10 баллов; окружной уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла. Не более 15 баллов	15 баллов
4.	1.4.	Привлечение родительской общественности к учебно-воспитательскому процессу	Учебный год	Результат участия родителей в учебно-воспитательном процессе	Количество родителей, принявших участие в мероприятиях	от 80% до 100% – 15 баллов; от 60% до 79% – 10 баллов; от 40% до 59% – 5 баллов; от 20% до 39% – 3 балла от 8% до 19% – 2 балла Не более 15 баллов.	15 баллов
5.	1.5.	Результативность работы по экологическому воспитанию детей	Учебный год, полугодие	Работа классного руководителя по экологическому воспитанию учащихся	Уровень экологического воспитания	Участие в мероприятиях экологической направленности: городской уровень – 5 баллов; региональный уровень – 8 баллов; всероссийский уровень – 10 баллов. Не более 10 баллов.	10 баллов
6.	1.6.	Взаимодействие классного коллектива с структурными	Учебный год	Результативность деятельности классного	Организация взаимодействия с городскими службами (	За каждую форму организации совместной деятельности с	5 баллов

		подразделениями города		руководителя по привлечению специалистов городских служб для работы с учащимися и их родителями (законными представителями).	управление по вопросам семьи и демографического развития г.о.Н-ск, МУ ДСЛ кд «Берёзки», РЦ, НЦГБ, Центр «Семья», школа – интернат «Перспектива», ДЮЦ, СРЦ и т.д.) с указанием форм работы и позитивных результатов деятельности в конкретных измерителях (мероприятиях, делах, в цифровом, количественном и качественном измерениях) за учетный период.	городскими специалистами, приносящую реальный результат образовательной деятельности. За каждую форму – по 1 баллу. Не более 5 баллов.	
7.	1.7.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования.	Учебный год	Снижение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года	Количество учащихся, перешедших в другие ОУ города (не по причине перемены жительства)	1 учащийся -0 баллов Более одного-(- 1 балл)	0 баллов
8.	1.8.	Результативность участия работника в общешкольных мероприятиях.	По итогам полугодия	Подготовка и участие работника в общешкольных мероприятиях.	Количество мероприятий, проведенных работником.	За подготовку и проведение мероприятия-5 баллов, за участие-3 балла. Не более 5 баллов.	5 баллов
9.	1.9.	Результативность работы с электронным журналом для повышения учебной мотивации учащихся и в целях информированности родителей о качестве образования ребенка..	Учебный год, полугодие	Индивидуальная дополнительная работа с электронным журналом для повышения учебной мотивации и информированности родительской общественности о качестве образованию ребенка	Регулярность внесения оценки в электронный журнал (норма- 1 раз в неделю)	Отсутствие оценок в электронном журнале – 0 баллов Наличие оценок в электронном журнале – 10 баллов (еженедельно) Не более 10 баллов.	10 баллов

10	1.10.	Организация государственной итоговой аттестации в новой форме (для учителей всех предметов, по которым предлагается аттестация в новом формате) кроме обязательных предметов (рус. яз., математика)	Учебный год	Качество освоения учебных программ	Количество учащихся, выбравших форму сдачу ГИА в новой форме к учащимся, которым преподаётся предмет в 9 классе	От 80% до 100% - 10 баллов От 61% до 79% - 8 баллов От 48% до 60% - 6 баллов От 28% до 47% - 4 балла От 8% до 27% - 2 балла Не более 10 баллов.	10 баллов
----	-------	---	-------------	------------------------------------	---	---	-----------

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
главного бухгалтера ГБОУ ООШ №4**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
1.1.	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
1.2.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
Итого:		2

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 %	4
Итого:		4
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.	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года: (- 1) балл	0
3.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
Итого:		3
ВСЕГО:		9

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ ООШ №4**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по	2

	«образовательному округу» – 2 балла	
1.4	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.5	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1
1.7	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	2
Итого:		10
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	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	2
2.2	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
Итого:		3
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Сохранение 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	0,5
3.2	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	1
Итого:		1,5
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2

4.2	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.3	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.	1
4.4	Участие заместителя руководителя учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
Итого:		8
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл	1
5.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	2
5.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого:		5
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.2	Результативность участия педагогов 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
Итого:		4
ВСЕГО:		31,5

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по учебно -воспитательной работе ГБОУ ООШ №4**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность воспитательной работы	
1.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл,	2

	повышение – (-1) балл	
1.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
1.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	2
1.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
1.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	1
1.7	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 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
1.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
1.9	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
1.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
Итого:		16
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	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
2.2	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в	1

	профессиональном сообществе – 1 балл	
2.3	Размещение материалов на сайте образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
Итого:		5
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Сохранение 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 б. б.	0,5
Итого:		0,5
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
Итого:		2
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	2
5.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся	2
5.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого:		6
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Результативность участия педагогов 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-2балла	2
Итого:		2
ВСЕГО:		31,5

Самоанализ педагога структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» от _____

Период _____

Фамилия, имя, отчество педагога _____ группа _____

А) Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

Период действия	Критерии	Само оценка	Экспертная оценка
2 раза в год (июнь – декабрь, январь – май)	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта: от 30 до 50% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 1 балл, от 50 до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла, от 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла.		
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (в сравнении с показателем по СПДС «Жар-птица»): повышение на 0-5% - 1 балл, повышение на 5-10% - 2 балла, повышение на 10% и выше – 3 балла		
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла.		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла.		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне СПДС – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне СПДС – 1 балл		
	Результаты выполнения дополнительной общеобразовательной программы дошкольного образования: от 5 до 10% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла, от 11 до 20% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 6 баллов, от 21% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 10 баллов.		
ИТОГО БАЛЛОВ			

Б) Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников:

Период действия	Критерии	Самооценка	Экспертная оценка
1 год	Повышение плановой наполняемости детей в группе (по фактическому посещению) – 1 балл за каждого воспитанника		
1 год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников: у 65-80% воспитанников (по результатам ПМПК снят диагноз (определена готовность к школе)) – 1 балл, у 81-95% воспитанников (по результатам ПМПК снят диагноз (определена готовность к школе)) – 2 балла, свыше 95% воспитанников (по результатам ПМПК снят диагноз (определена готовность к школе)) – 3 балла		
ИТОГО БАЛЛОВ			

В) Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми СПДС.

Период действия	Критерии	Самооценка	Экспероценка
	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по СПДС «Жар-птица» – 2 балла		

6 месяцев	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости ниже среднего по СПДС «Жар-птица» – 2 балла		
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл		
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания – 1 балл		
ИТОГО БАЛЛОВ			

Сумма баллов стимулирующих выплат педагога на период _____ составляет _____.

Секретарь _____ Члены экспертной группы _____

Согласен

(подпись педагога)

Приложение 2

Утверждено:

Приказом Директора
ГБОУ ООШ № 4

№ _____-од от «___» _____ 2012 г.
_____ О.В. Борисова

**Самоанализ эффективности (качества)
работы старшего воспитателя структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица»
ГБОУ ООШ № 4**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Количество баллов по самоанализу	Количество баллов эксперта	Подпись эксперта
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3			
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в СПДС «Жар-птица»: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2			
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым СПДС «Жар-птица»: за каждые 25% – 0,5 балла	2			
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3			

1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДООУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3			
	Итого:	13			
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
2.1	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			
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1			
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3			
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3			
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1			
	Итого:	10			
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3			
	Итого:	3			
4.	Эффективность управленческой деятельности				
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2			
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ,	2			

	в сети Интернет) – 2 балла				
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1			
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3			
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1			
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3			
4.7	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			
4.8	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2			
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
	Итого:	17			
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1			
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2			
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2			
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1			
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том	1			

	числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл				
	Итого:	7			
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1			
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2			
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0			
6.4	Результативность участия педагогических работников 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			
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1			
	Итого:	6			
	ВСЕГО:	56			

Приложение 2

Утверждено:

Приказом Директора
ГБОУ ООШ № 4

№ ____-од от «__» _____ 2012 г.
_____. О.В. Борисова

Самоанализ медсестры (врача) структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» от

Период _____

Фамилия, имя, отчество медсестры (врача) _____

В) Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми СПДС.

Период действия	Критерии	Самооценка	Экспертная оценка
6 месяцев	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по сравнению с городским – 2 балла		
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости ниже среднего по сравнению с городским – 2 балла		

	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл		
Итого:			

Г) Стимулирующие выплаты работникам СПДС за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников

Период действия	Критерии	Самооценка	Экспертная оценка
6 месяцев	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб с части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 20 баллов		
Итого:			

Сумма стимулирующих выплат медицинского работника на период _____ составляет _____ балл.

Секретарь _____ Члены экспертной группы _____

Согласен _____
(подпись медроботника)

Протокол заседания экспертной группы структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» от _____

Период _____

Фамилия, имя, отчество помощника воспитателя (младшего воспитателя)

_____ группа _____

Б) Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников:

Период действия	Критерии		Самооценка	Экспертная оценка
6 месяцев	Повышение плановой наполняемости детей в группе (по фактическому посещению) – 1 балл за каждого воспитанника			
Итого:				

В) Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми СПДС.

Период действия	Критерии		Самооценка	Экспертная оценка
6 месяцев	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в СПДС (в среднем по группе или по СПДС)	до 70% 70-85% свыше 85%		
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	0-5% 5-7% свыше 7%		
Итого:				

Сумма стимулирующих выплат помощника воспитателя (младшего воспитателя) на период _____ составляет _____ баллов.

Секретарь _____ Члены экспертной группы _____

Согласен _____
(подпись помощника воспитателя)

Самоанализ педагога структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» от _____

Период _____

Фамилия, имя, отчество учителя-логопеда _____ группа _____

А) Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

Период действия	Критерии	Само оценка	Экспертная оценка
2 раза в год (июнь – декабрь, январь – май)	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта: от 30 до 50% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 1 балл, от 50 до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла, от 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла.		
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (в сравнении с показателем по СПДС): повышение на 0-5% - 1 балл, повышение на 5-10% - 2 балла, повышение на 10% и выше – 3 балла		
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: на уровне СПДС – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла.		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла.		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне СПДС – 1 балл		
	Участие учителя-логопеда в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне СПДС – 1 балл, «образовательного округа» и выше – 2 балла		
ИТОГО БАЛЛОВ			

Б) Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников:

Период действия	Критерии	Самооценка	Экспертная оценка
1 год	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников: у 65-80% воспитанников (по результатам ПМПК снят диагноз (определена готовность к школе)) – 1 балл, у 81-95% воспитанников (по результатам ПМПК снят диагноз (определена готовность к школе)) – 2 балла, свыше 95% воспитанников (по результатам ПМПК снят диагноз (определена готовность к школе)) – 3 балла		
ИТОГО БАЛЛОВ			

В) Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (младшим воспитателям) за обеспечение высокой посещаемости детьми СПДС.

Период действия	Критерии	Самооценка	Экспертная оценка
6 месяцев	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по СПДС – 2 балла		
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости ниже среднего по СПДС – 2 балла		

	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 1 балл		
ИТОГО БАЛЛОВ			

Сумма баллов стимулирующих выплат педагога на период _____ составляет _____.

Секретарь _____ Члены экспертной группы _____

Согласен

(подпись

педагога)

Приложение 2

Утверждено:

Приказом Директора

ГБОУ ООШ № 4

№ _____-од от «___» _____ 2012 г.

_____ О.В. Борисова

Самоанализ педагога структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» от

Период _____

Фамилия, имя, отчество педагога-психолога _____

А) Стимулирующие выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии:

Период действия	Критерии	Само оценка	Экспертная оценка
2 раза в год (июнь – декабрь, январь – май)	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта: от 30 до 50% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 1 балл, от 50 до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла, от 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 3 балла.		
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (в сравнении с показателем по ДООУ): повышение на 0-5% - 1 балл, повышение на 5-10% - 2 балла, повышение на 10% и выше – 3 балла		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла.		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на уровне России – 3 балла		
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДООУ – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, на уровне области – 3 балла		
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: на уровне ДООУ – 1 балл		
ИТОГО БАЛЛОВ			

Сумма баллов стимулирующих выплат педагога- психолога на период _____ составляет _____.

Секретарь _____ Члены экспертной группы _____

Согласен

(подпись педагога)

**Лист оценки эффективности (качества) работы педагогов ГБОУ ООШ №4
(по итогам первого полугодия 2011 - 2012 учебного года)**

Дата назначения на должность
Наличие должностных взысканий -

Наименование критерия	Макс. количество баллов	Само оценка (балл)	Оценка экспертной группы ОУ -балл
Снижение доли (отсутствия) неуспевающих учащихся	10		
Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	10		
Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	5		
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	15		
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1		
Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%	2		
Успешность учебной работы (качество знаний по предмету)	10		
Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (кроме русского языка и математики) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	5		
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	15		
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	5		
Участие учащихся в олимпиадах по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	15		
Участие учащихся в конференциях по предметам (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	15		
Наличие публикаций педагога по распространению собственного педагогического опыта в профессиональном сообществе	15		
Участие педагога в составе экспертных (рабочих и т. д.) групп	5		
Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	15		
Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя	10		
Наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	15		
Привлечение родительской общественности к учебно-воспитательскому процессу	15		

