

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 62»
(МБУ «Школа № 62»)



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора от 10.01.20 № 4/1

Директор МБУ «Школа № 62»

Г.И.Приходько

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти МБУ «Школа №62» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Законом РФ «Об образовании»; Постановлением 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 введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г.

1.1. Настоящее Положение определяет критерии, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения с целью решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, а так же стабильного функционирования всех служб Учреждения.

1.2. Данное Положение согласовывается с Управляющим Советом Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

1.3.Срок действия настоящего Положения не ограничен.

2. Условия для назначения, снижения или отмены стимулирующих выплат

2.1.Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2.Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены до истечения определённого приказом срока в следующих случаях:

- нарушение работником Учреждения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- обоснованные обращения (жалобы) учащихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций во время образовательного процесса;
- уменьшение финансирования Учреждения.

2.3. Решение о снижении, отмене стимулирующих выплат в период их действия принимается директором Учреждения в случае установления вины работника в соответствии с действующим законодательством. Снижение, отмена выплат производятся на основании приказа директора Учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Источником стимулирующих выплат являются средства областного бюджета. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников Учреждения в следующих пропорциях: не менее 60% - педагогическим работникам, не более 40% - иным работникам Учреждения, в том числе директору Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

- Стимулирующий фонд включает в себя: выплаты за качество (эффективность) работы; выплаты за интенсивность и напряженность работы в размере не менее 80% от стимулирующего фонда; премии и иные поощрительные выплаты в размере не более 20% от стимулирующего фонда.

3.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер и устанавливаться: единовременно, на месяц, на полугодие, на год.

3.4. Распределением стимулирующих выплат занимается комиссия при участии Управляющего Совета Учреждения.

3.5. Состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда избирается на Управляющем Совете Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

3.6. Стимулирующие выплаты за качество (эффективность) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основании результатов материалов самоанализа его деятельности.

3.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы, премии и иные поощрительные выплаты назначаются каждому работнику

Учреждения индивидуально в зависимости от фактической загруженности, личного вклада, объема выполняемых работ, а также степени повышения личных результатов по сравнению с результатами большинства работников Учреждения по представлению директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.8. Материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями (Приложение № 1) по установленной форме (Приложения № 2, 3 и 4), предоставляются работниками Учреждения до 15 числа сентября и января ежегодно заместителю директора по УВР. Срок хранения материалов по самоанализу 1 год.

3.9. В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда материалы по самоанализу передаются в день заседания.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организует работу в срок до 17 числа сентября и января ежегодно.

3.11. Созданная комиссия:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;

- подсчитывает максимальное количество баллов, набранных работником в соответствии с критериями;

- принимает решение об установлении или об отказе в установлении стимулирующих выплат;

- предоставляет директору Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда в виде аналитической справки;

- ведет протокол заседаний.

3.12. По окончании работы экспертной комиссии директор Учреждения передает аналитическую справку в Управляющий совет Учреждения.

3.13. Управляющий Совет Учреждения в срок до 20 числа сентября и января ежегодно рассматривает предоставленную аналитическую справку.

3.14. В течение 3 (трех) рабочих дней после рассмотрения аналитической справки Управляющим Советом Учреждения директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

3.15. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения определяет учредитель.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Определяется сумма стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность работы.

4.2. Стоимость одного балла стимулирующих выплат за качество (эффективность) работы рассчитывается отдельно для педагогических работников и иных работников по формуле:

$$1 \text{ балл} = (Сф - В) / К, \text{ где}$$

Сф – сумма стимулирующего фонда оплаты труда отдельно для педагогических и иных работников;

В – сумма стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность работы отдельно для педагогических и иных работников;

К – количество баллов отдельно для педагогических и иных работников.

4.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется как сумма стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность работы и произведения количества баллов, набранных работником, на стоимость одного балла в рублях.

ПРИНЯТО

на заседании Управляющего Совета Учреждения

Протокол № 3 от 10.01.2020 г.

1. Критерии эффективности труда педагогических работников МБУ «Школа № 62»

Основание для премирования	№ п/п	Критерии	Баллы				
			3	2	1	0	-2
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Доля неуспевающих и неаттестованных учащихся	отсутствует		Не более 5%	Более 5%	
	2	Качество знаний обучающихся по предмету	<i>выше среднего значения по ОО на учебный год</i>	<i>соответствует среднему значению по ОО на учебный год</i>	<i>ниже среднего значений по ОО, но имеет положительную динамику</i>	<i>ниже среднего значения по ОО и имеет отрицательную динамику</i>	
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации (ГИА) по русскому языку и математике	отсутствуют	95%-99%	90-94%		
	4	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ, ОГЭ в классах, где преподаёт педагог	100%	50-99%	10-49%	ниже 10%	
	5	Работа по организации и проведению ГИА	Руководитель ППЭ, член ГЭК; технический специалист (без замечаний) 10 баллов	Организатор в аудитории, (без замечаний) 3 баллов	Другие формы участия в процедуре (без замечаний) 1 балл		Замечания по организации и проведению ГИА (-2 балла)
	6	Участие педагога в работе экспертных групп, жюри, комиссий	Региональный	Городской	Школьный		
	7	Результативность участия педагогов в конференциях, форумах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский	Региональный	Городской		
	8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках			отсутствуют		наличие
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	9	Наличие победителей, призеров олимпиад, конференций по предмету различных уровней, организованных на бесплатной основе	Международный, Всероссийский, Региональный (за каждого победителя, призера)	Городской, районный (за каждого победителя, призера)	школьный (за каждого победителя, призера)		
	10	Наличие призеров соревнований, конкурсов, фестивалей различных уровней на бесплатной основе	Международный, Всероссийский (за каждый конкурс или соревнование)	Региональный, городской (за каждый конкурс или соревнование)	районный, школьный (за каждый конкурс или соревнование)		

	11	Наличие призеров конференций, соревнований, конкурсов, фестивалей различных уровней	Международный, Всероссийский	Региональный, городской	районный, школьный		
	12	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога	Международный, Всероссийский (за каждый проект)	Региональный, городской (за каждый проект)	районный, школьный (за каждый проект)		
	13	Наличие публикаций работ обучающихся, педагогов в периодических изданиях, сборниках и других СМИ	Международный, Всероссийский (за каждую публикацию)	Региональный, городской (за каждую публикацию)			
	14	Организация горячего питания (оценивает администрация школы - мониторинг)	охват 91-100% учащихся нач. кл., охват 81-100% учащихся 5-11 кл.	охват 81-90% учащихся нач. кл., охват 71-80% учащихся 5-11 кл.	охват 71-80% учащихся нач.кл., охват 60-70% учащихся 5-11 кл.	ниже 70% учащихся нач. кл., ниже 60% учащихся 5-11 кл.	ниже 50%
	15	Доля учащихся, состоящих на учете в КДН или ВШУ	отсутствует	наличие 1-2 чело-века, но снижение по сравнению с прошлым периодом	наличие 3х и более человек, но снижение по сравнению с прошлым периодом	отсутствие положительной динамики снижения по сравнению с прошлым периодом	
	16	Своевременная и качественная работа в АСУ РСО по выставлению пропусков уроков и сдаче отчетов и др.		отсутствие замечаний	незначительные замечания		систематические замечания
	17	Сохранность контингента учащихся	96-100%	90-95%	85-89%	ниже 84%	ниже 80%
	18	Сложность работы во вновь созданном классном коллективе, в выпускных (9,11) и специальных (коррекционных) классах, 1-х и 5-х классах	наличие				
	19	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций			отсутствие		наличие
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20	Личное участие педагога в разработке, модификации и реализации образовательных программ различной направленности	педагог разработал или модифицировал программу, комплект КИМов, методических материалов	педагог содержательно модифицировал программу, разработал комплект КИМов	педагог содержательно модифицировал программу		
	21	Участие педагогов в экспериментальной, инновационной деятельности	Всероссийский, Региональный 7 баллов	Городской 6 баллов	Школьный 5 баллов		

	22	Осуществление наставничества в профессиональной деятельности			5 баллов		
	23	Своевременная и качественная работа в АСУ РСО по выставлению оценок и модуль МСОКО		отсутствие замечаний	незначительные замечания		систематические замечания
	24	Использование педагогом в УВП внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.)			за каждое посещение		
Эффективная организация жизни и здоровья	25	Создание комфортных условий в учебных кабинетах в соответствии с требованиями СанПиН		отсутствие замечаний	незначительные замечания		систематические замечания
	26	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения			отсутствие		наличие
	27	Использование здоровьесберегающих технологий в УВП (утренняя гимнастика, физминутки и др.)		ежедневное без замечаний	ежедневное с замечаниями	нерегулярное	отсутствие
	28	Участие педагогов в сдаче и тестировании нормативного комплекса ГТО			наличие		

2. Критерии эффективности труда для заместителей директора по УВР и ВР МБУ «Школа № 62»

Критерий	Баллы
Результаты ЕГЭ выпускников уровня среднего общего образования по русскому языку и по математике 100-балльной шкале	средний балл выше среднегородского - 3 балла
Доля выпускников среднего общего образования, получивших аттестат о среднем общем образовании	100% - 3 балла 95-99% - 2 балла 94 и ниже – 1 балл
Доля выпускников основного общего образования, получивших аттестат об основном общем образовании	100% - 3 балла 95-99% - 2 балла 94 и ниже – 1 балл
Результаты ОГЭ по русскому языку и математике	средний балл выше среднегородского – 3 балла средний балл на уровне среднегородского – 2 балла
Количество учащихся, ставших победителями или призерами Всероссийских предметных олимпиад	1–4 победителей на городском уровне - 1 балл; наличие 5 и более победителей на городском уровне - 2 балла; наличие 1–2 победителей или призеров на областном уровне - 3 балла; наличие 3 и более победителей на областном уровне - 5 баллов; наличие победителей на всероссийском, международном уровнях - 10 баллов
Результативность работы в качестве пилотных (экспериментальных) площадок	Результативность работы в качестве пилотных (экспериментальных) площадок: на федеральном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 1 балл
Доля пед. работников, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, квалификационных справочниках	100% - 3 балла 91-99% - 2 балла 80-89% - 1 балл
Соответствие контентного наполнения официального сайта МБУ действующему федеральному законодательству	официальный сайт МБУ соответствует действующему федеральному законодательству - 3 балла; официальный сайт МБУ не соответствует действующему федеральному законодательству - 0 баллов
Предоставление услуги «Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости» в соответствии с распоряжением Правительства РФ	ведение электронного журнала успеваемости на всех уровнях - 5 баллов

3. Критерии эффективности труда иных работников МБУ «Школа № 62»

№ п/п	Критерии	Баллы	Примечание
1	Отсутствие обоснованных обращений от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	3	
2	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	Отсутствие – 3 До 2-х замечаний - 1	
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
4	Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности на конец отчетного периода (за исключением задолженности за коммунальные услуги)	3	Для главного бухгалтера, бухгалтеров
5	Подготовка МБУ к работе в осенне-зимний период: проведение в установленные сроки опрессовки и промывки отопительной системы, подписание комиссией актов и паспорта готовности.	3	Для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством
6	Высокая читательская активность (80-100%)	3	Для библиотекаря
7	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	3	Для секретаря учебной части
8	Сохранность и своевременное устранение неполадок учебного оборудования	3	Для лаборанта
9	Качество и оперативность выполнения заявок, участие в генеральных уборках и ремонтных работах	3	Для уборщика служебных помещений,

			рабочего по обслуживанию здания, дворника
10	Отсутствие ДТП	3	Для водителя
11	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	3	Для сторожа

4. Критерии за интенсивность и напряженность работы

Показатель выплат	Размер выплаты	Срок
Достижения в сфере профмастерства	До 1 500 руб.	По полугодиям
Организация работы по созданию комфортных условий пребывания учащихся в школе	До 100% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	До 50% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Организация и проведение массовых школьных мероприятий	До 30% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Проявление творческой инициативы, высокое качество исполнения должностных обязанностей	До 100% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Участие и результативность в городских, областных, региональных мероприятиях	До 5 000 руб.	Ежемесячно
Качественное и своевременное ведение документации	До 50% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 50% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	До 100% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 50% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб граждан и уровень решения конфликтных ситуаций	До 100% от средней з/платы учителя	По полугодиям; ежемесячно

Критерии и показатели качества труда педагогических работников МБУ «Школа № 62»

Самоанализ деятельности педагога _____

предмет _____ за период _____

Основание для премирования	№ п/п	Критерии	Баллы					Самооценка педагога	Оценка комиссии по распределению стимулирующего фонда
			3	2	1	0	-2		
Позитивные результаты образовательной деятельности	1	Доля неуспевающих и неаттестованных учащихся	отсутствует		Не более 5%	Более 5%			
	2	Качество знаний обучающихся по предмету	<i>выше среднего значения по ОО на учебный год</i>	<i>соответствует среднему значению по ОО на учебный год</i>	<i>ниже среднего значений по ОО, но имеет положительную динамику</i>	<i>ниже среднего значения по ОО и имеет отрицательную динамику</i>			
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации (ГИА) по русскому языку и математике	отсутствуют	95%-99%	90-94%				
	4	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ, ОГЭ в классах, где преподаёт педагог	100%	50-99%	10-49%	ниже 10%			
	5	Работа по организации и проведению ГИА	Руководитель ППЭ, член ГЭК; технический специалист (без замечаний) 10 баллов	Организатор в аудитории, (без замечаний) 3 баллов	Другие формы участия в процедуре (без замечаний) 1 балл		Замечания по организации и проведению ГИА (-2 балла)		
	6	Участие педагога в работе экспертных групп, жюри, комиссий	Региональный	Городской	Школьный				
	7	Результативность участия педагогов в конференциях, форумах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский	Региональный	Городской				
	8	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках			отсутствуют		наличие		

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	9	Наличие победителей, призеров олимпиад, конференций по предмету различных уровней, организованных на бесплатной основе	Международный, Всероссийский, Региональный (за каждого победителя, призера)	Городской, районный (за каждого победителя, призера)	школьный (за каждого победителя, призера)				
	10	Наличие призеров соревнований, конкурсов, фестивалей различных уровней на бесплатной основе	Международный, Всероссийский (за каждый конкурс или соревнование)	Региональный, городской (за каждый конкурс или соревнование)	районный, школьный (за каждый конкурс или соревнование)				
	11	Наличие призеров конференций, соревнований, конкурсов, фестивалей различных уровней	Международный, Всероссийский	Региональный, городской	районный, школьный				
	12	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога	Международный, Всероссийский (за каждый проект)	Региональный, городской (за каждый проект)	районный, школьный (за каждый проект)				
	13	Наличие публикаций работ обучающихся, педагогов в периодических изданиях, сборниках и других СМИ	Международный, Всероссийский (за каждую публикацию)	Региональный, городской (за каждую публикацию)					
	14	Организация горячего питания (оценивает администрация школы - мониторинг)	охват 91-100% учащихся нач. кл., охват 81-100% учащихся 5-11 кл.	охват 81-90% учащихся нач. кл., охват 71-80% учащихся 5-11 кл.	охват 71-80% учащихся нач. кл., охват 60-70% учащихся 5-11 кл.	ниже 70% учащихся нач. кл., ниже 60% учащихся 5-11 кл.	ниже 50%		
	15	Доля учащихся, состоящих на учете в КДН или ВШУ	отсутствует	наличие 1-2 человека, но снижение по сравнению с прошлым периодом	наличие 3х и более человек, но снижение по сравнению с прошлым периодом	отсутствие положительной динамики снижения по сравнению с прошлым периодом			
16	Своевременная и качественная работа в АСУ РСО по выставлению пропусков уроков и сдаче отчетов и др.		отсутствие замечаний	незначительные замечания		систематические замечания			

	17	Сохранность контингента учащихся	96-100%	90-95%	85-89%	ниже 84%	ниже 80%		
	18	Сложность работы во вновь созданном классном коллективе, в выпускных (9,11) и специальных (коррекционных) классах, 1-х и 5-х классах	наличие						
		Критерии (баллы)	3	2	1	0	-2	Самооценка педагога	Оценка комиссии по распределению стимулирующего фонда
	19	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций			отсутствие		наличие		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20	Личное участие педагога в разработке, модификации и реализации образовательных программ различной направленности	педагог разработал или модифицировал программу, комплект КИМов, методических материалов	педагог содержательно модифицировал программу, разработал комплект КИМов	педагог содержательно модифицировал программу				
	21	Участие педагогов в экспериментальной, инновационной деятельности	Всероссийский, Региональный 7 баллов	Городской 6 баллов	Школьный 5 баллов				
	22	Осуществление наставничества в профессиональной деятельности			5 баллов				
	23	Своевременная и качественная работа в АСУ РСО по выставлению оценок и модуль МСОКО		отсутствие замечаний	незначительные замечания		систематические замечания		
	24	Использование педагогом в УВП внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и т.д.)			за каждое посещение				
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	25	Создание комфортных условий в учебных кабинетах в соответствии с требованиями СанПиН		отсутствие замечаний	незначительные замечания		систематические замечания		
	26	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения			отсутствие		наличие		

	27	Использование здоровьесберегающих технологий в УВП (утренняя гимнастика, физминутки и др.)		ежедневное без замечаний	ежедневное с замечаниями	нерегулярное	отсутствие		
	28	Участие педагогов в сдаче и тестировании нормативного комплекса ГТО			наличие				

« ____ » _____ 20 ____ год

(подпись)

Критерии эффективности труда иных работников МБУ «Школа № 62»

Самоанализ работника _____
(ФИО)

должность _____ за период с _____ г. по _____ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Самооценка работника	Оценка руководителя	Примечание
1	Отсутствие обоснованных обращений от потребителей услуг, от сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	5			
2	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	Отсутствие – 3 До 2-х замечаний - 1			
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3			
4	Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности на конец отчетного периода (за исключением задолженности за коммунальные услуги)	5			Для главного бухгалтера, бухгалтеров
5	Подготовка МБУ к работе в осенне-зимний период: проведение в установленные сроки опрессовки и промывки отопительной системы, подписание комиссией актов и паспорта готовности.	5			Для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством
6	Высокая читательская активность (80-100%)	5			Для библиотекаря
7	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	5			Для секретаря учебной части
8	Сохранность и своевременное устранение неполадок учебного оборудования	5			Для лаборанта
9	Качество и оперативность выполнения заявок, участие в генеральных уборках и ремонтных работах	5			Для уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесаря-сантехника, дворника
10	Отсутствие ДТП	5			Для водителя
11	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	5			Для сторожа
ИТОГО БАЛЛОВ		Максимально 16 баллов			

« ____ » ____ 20__ года.

(подпись)

Критерии эффективности труда заместителей директора по УВР и ВР МБУ «Школа № 62»

Самоанализ работника _____
(ФИО)

должность _____ за период с _____ г. по _____ г.

Показатель	Критерий	Самооценка	Оценка руководителя
Результаты ЕГЭ выпускников уровня среднего общего образования по русскому языку и по математике 100-балльной шкале	средний балл выше среднегородского - 3 балла		
Доля выпускников среднего общего образования, получивших аттестат о среднем общем образовании	100% - 3 балла 95-99% - 2 балла 94 ниже – 1 балл		
Доля выпускников основного общего образования, получивших аттестат об основном общем образовании	100% - 3 балла 95-99% - 2 балла 94 ниже – 1 балл		
Результаты ОГЭ по русскому языку и математике	средний балл выше среднегородского – 3 балла средний балл на уровне среднегородского – 2 балла		
Количество учащихся, ставших победителями или призерами Всероссийских предметных олимпиад	1–4 победителей на городском уровне - 1 балл; наличие 5 и более победителей на городском уровне - 2 балла; наличие 1–2 победителей или призеров на областном уровне - 3 балла; наличие 3 и более победителей на областном уровне - 5 баллов; наличие победителей на всероссийском, международном уровнях - 10 баллов		
Результативность работы в качестве пилотных (экспериментальных) площадок	Результативность работы в качестве пилотных (экспериментальных) площадок: на федеральном уровне - 5 баллов; на региональном уровне - 3 балла, на муниципальном уровне - 1 балл		
Доля пед. работников, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, квалификационных справочниках	100% - 3 балла 91-99% - 2 балла 80-89% - 1 балл		
Соответствие контентного наполнения официального сайта МБУ действующему федеральному законодательству	официальный сайт МБУ соответствует действующему федеральному законодательству - 3 балла; официальный сайт МБУ не соответствует действующему федеральному законодательству - 0 баллов		
Предоставление услуги «Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости» в соответствии с распоряжением Правительства РФ	ведение электронного журнала успеваемости на всех уровнях - 5 баллов		

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)