*Приложение 2*

# Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели | оценка | баллы | Самооценка  претендента (в баллах) | Оценка  экспертной комиссии |
| 1 | Повышен ие качества учебно- воспитате льного процесса и доступнос ть образован ия | 1.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса (фиксирование, анализ динамики, прогнозирование,  рекомендации) | да нет | 5  0 |  |  |
| 1.2. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в  11 классе | да нет | 5  0 |  |  |
| 1.3. Высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и  педагогов к ОГЭ | да нет | 5  0 |  |  |
| 1.4. Положительная динамика результатов промежуточной  аттестации учащихся | да  нет | 5  0 |  |  |
| 1.5. Результативность участия обучающихся школы в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях (муниципального, республиканского,  Всероссийского уровня) и др. | За каждого | 0,5 |  |  |
| 1.6. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (органы государственно- общественного управления, ученического  самоуправления) | да нет | 5  0 |  |  |
|  |  | 1.7. Организации и  проведение общешкольных районных мероприятий и городских  мероприятий на базе  школы. | За  каждое | От 3 до  5  баллов |  |  |
| 1.8. Сохранение и  увеличение контингента обучающихся с 01.09  и 01.01 | менее  2 %  более 2  % | 5  0 |  |  |
| 1.9. Отсутствие или  уменьшение количества неуспевающих обучающихся | да  нет | От 3 до  5  баллов  0 |  |  |
| 1.10. Отсутствие или  уменьшение количества учащихся, пропускающихся занятия по неуважительным причинам | да  нет | 5  0 |  |  |
| 1.11. Отсутствие или  уменьшение обучающихся, совершивших правонарушения и  состоящих на учете | да  нет | 5  0 |  |  |
| 1.12. Эффективность  взаимодействия с учреждениями дополнительного  образования | да  нет | 5  0 |  |  |
| 1.13. Фактический охват обучающихся  дополнительным образованием в школе | более 60%  менее 60 % | 5  0 |  |  |
| 2. | Обобщен  ие и распростр анение инноваци онного опыта; участие в методиче ской и | 2.1. Качественная  организация методической работы, основанной на применении современных образовательных и информационных технологий | да  нет | 5  0 |  |  |
| 2.2. Инициирование | да | 5 |  |  |
|  | научно-  исследова тельской работе | педагогов к участию в  инновационной  деятельности (ведение экспериментальной работы, участие в конкурсах профессионального мастерства) | нет | 0 |  |  |
| 2.3. Участие в  разработке локальных актов, нормативных  документов | да  нет | 5  0 |  |  |
| 3. | Использо  вание информац ионно- коммуник ативных технологи й | 3.1. Эффективное  ведение документооборота | да  нет | 5  0 |  |  |
| 3.2. Своевременное  размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим  законодательством в установленные сроки  на официальном сайте в сети интернет | да  нет | 5  0 |  |  |
| 4.1. Доля  педагогических работников, прошедших курсовую подготовку в течение последних 3-х лет (без учета молодых  специалистов) | 100%  до 100% | 5  0 |  |  |
| 4.3. Качественная  организация дежурства по школе (чёткое выполнение обязанностей дежурного администратора,  отсутствие замечаний) | да  нет | 5  0 |  |  |
| 4.4. Создание и  поддержание благоприятного морально- психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий  уровень их решения; | да  нет | 5  0 |  |  |
|  |  | снижение частоты  обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций) |  |  |  |  |
|  |  | 4.5. Наличие случаев травматизма среди  обучающихся | За каждый  случай | 0-есть 5-нет |  |  |

*Приложение 4*

# Критерии оценки качества труда сотрудников службы сопровождения ГБОУ школы

**№ 594 Московского района Санкт-Петербурга по должностям социальный педагог, логопед, педагог-психолог, педагог-организатор**

Ф.И.О. педагога

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Значения критерия | Шкала оценива- ния индии-  катора | Самооцен ка претенден та  (в баллах) | Оценка экспертно й комиссии |
|  |  | | | | |
| 1. | Результативностькоррекционнойработы | | | |  |
| 1.1 | Динамика продвижения обу-  чающихся в соответствии с данными о результативности коррекционной работы | -незначительная динамика продвижения обучающихся (воспитанников);   * положительная динамика прослеживается у 40-60   % обучающихся (воспитанников);   * динамика прослеживается у 70-   100% обучающихся (воспитанников)  (За стабильно высокую результативность коррекционной работы, подкрепленную внешней оценки плюс 1 балл) | 1  5  10 |  |  |
| 1.2. | Система оценивания результатов коррекционной работы | * результативность коррекционной работы оценивается по данным итоговой диагностики по некоторым направлениям работы; * результативность коррекционной работы оценивается по данным текущей и итоговой диагностики по основным направлениям работы; * наличие системы оценки результативности коррекционной работы по основным направлениям работы (разработаны контрольно-   измерительные материалы, используются | 1  5  10 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | разнообразные формы  учета результативности коррекционной работы) |  |  |  |
|  | *Итого:* | | |  |  |
| 2. | Эффективность использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик | | | |  |
|  | Использование информационно-  Коммуникационных технологий | * использование ИКТ сводится к   мультимедийной презентации как современному средству наглядности;   * используются разнообразные формы ИКТ   (презентации, Интернет- ресурсы, электронные справочники и энциклопедии и т.д.), способствующие обогащению видов учебной деятельности. | 5  10 |  |  |
|  | *Итого:* | | |  |  |
| 3. | Взаимодействие педагога с участниками образовательного процесса | | | |  |
| 3.1 | Взаимодействие специалиста с  педагогами ОУ: | - осуществляется эпизодически по  инициативе специалиста;  -осуществляется регулярно по инициативе специалиста;  -используются разнообразные формы работы;  - осуществляется систематически, творчески, на уровне сотрудничества | 0,5  1  2  3 |  |  |
| 3.2 | Взаимодействие  специалиста с родителями обучающихся (воспитанников) | * осуществляется   эпизодически, используются однообразные формы работы;   * осуществляется регулярно по инициативе специалиста; * используются разнообразные формы работы; * осуществляется систематически, используются творческие подходы к совместной   работе | 1  3  5 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Итого:* | | |  |  |
| 4. | Обобщение и распространении е собственного педагогического опыта | | | |  |
| 4.1 | Теоретическое представление собственного педагогического опыта (участие в работе научно-практических конференций, педагогических чтений, сетевых профессиональных сообществах и др.) | -на учрежденческом и муниципальном уровнях;   * на региональном уровне; * на федеральном и международном уровне (Копии публикаций, титульных листов и оглавления(содержания)зд ания.   Internet –источники (в случае участия в сетевых профессиональных  сообществах). | 3  5  10 |  |  |
| 4.2. | Практическое  представление собственного педагогического опыта (участие в конкурсах педагогического мастерства, в сетевых профессиональных сообществах, мастер – классах педагогических мастерских, семинарах; выступления на педсоветах, заседаниях МО и др.) | *-* на учрежденческом  уровне   * на муниципальном уровне * на региональном уровне * на федеральном и международном уровне (Документы, подтверждающие практическое представление педагогом собственного педагогического опыта: копии протоколов уроков, педсоветов, заседаний МО, МК, ПЦК, программ методических   мероприятий, отзывы и др.) | 3  5  10  20 |  |  |
| 4.3. | Наставничество | * имеется статус   наставника   * результаты деятельности наставника (план профессионального становления молодого специалиста с предложениями наставника по дальнейшей работе; отчеты о   наставничестве и др.) | 5  10 |  |  |
|  | *Итого* | | |  |  |
| 5 | Результаты инновационной и экспертной деятельности | | | |  |
| 5.1 | Результаты инновационной  деятельности | * участие в разработке инновационного и (или)   социального проектов (программ), (технологий)   * имеются позитивные | 5  10 |  |  |
|  |  | результаты  инновационной  деятельности (внедрение технологий, программ и т.д.) |  |  |  |
| 5.2. | Участие в реализации инновационного и (или)  социального проектов (программ) | * на уровне ОУ * на муниципальном уровне * нарегиональномуровне | 3  5  10 |  |  |
|  | *Итого* | | |  |  |
| 6. | Результаты непрерывного профессионального саморазвития | | | |  |
| 6.1. | Освоил программу  повышения квалификации | (*Копии документов,*  *подтверждающих прохождение программных модулей*  *повышения квалификации)* | 2 |  |  |
| 6.2 | Принял участие в семинарах, вебинарах,  круглых столах, тренингах и др. регионального и  федерального уровней | * объем до 36 часов * объем от 72 и более часов   (*копии документов об участии в мероприятиях*) | 1  2 |  |  |
| 6.3 | Наличие личного сайта с организацией  обратной связи с педагогами, родителями,  обучающимися | *(ссылки на странице )* | 1 |  |  |
| 6.4 | Наличие профессионального  блога или вебстранице | (*ссылки на странице* ) | 1 |  |  |
|  | *Итого* | | |  |  |
|  | ВСЕГО (количество баллов): | | |  |  |

*Приложение №5*

# Критерии для расчета стимулирующих выплат рабочим по обслуживанию зданий, уборщикам служебных помещений и уборщикам территорий

ФИО

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Максим  альный балл | Самооценка | Оценка комиссии |
| 1. | Качественное и регулярное  проведение генеральных уборок | 7 |  |  |
| 2. | Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных  работ | 7 |  |  |
| 3. | Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем  центрального отопления, водоснабжения, канализации | 7 |  |  |
| 4. | Оперативное и качественное  устранение аварийных ситуаций | 10 |  |  |
| 5. | Отсутствие(наличие) обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение  должностных обязанностей | 7 |  |  |
| 6. | Увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих  работников. | 7 |  |  |
| 7. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных  должностными обязанностями | 5 |  |  |
|  | Итого |  |  |  |

Максимальный балл -50

# *Приложение 6* Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала и специалистов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № /п | Должность | Критерии | Баллы |
| 1 | Гардеробщица | 1.1. Ведение журнала  посетителей школы | До 10% от должностного  оклада |
| 1.2.Работа в выходные и праздничные дни | В соответствии с Трудовым кодексом РФ двойная оплата или дополнительный  выходной день |
| 1.3. Выполнение  обязанностей временно  отсутствующего работника | До 100% от должностного оклада |
| 2 | Документовед, секретарь | 1.1.Работа в выходные и праздничные дни | В соответствии с Трудовым кодексом РФ двойная оплата или дополнительный  выходной день |
| 1.2. Выполнение  обязанностей временно отсутствующего  работника | До 100% от должностного оклада |
| 1.3. Увеличение объема  выполняемых работ | До 50% от должностного  оклада |
| 3 | Заведующий  библиотекой(библиотекарь) | Работа с учебным  фондом | до 15 % от должностного  оклада; |
| 4. | Бухгалтер, главный бухгалтер | 1.1.Размещение государственного заказа, работа с сайтами по госзакупкам, электронный документооборот, работа с банками  1.2. Напряженность, сложность | До 100 % от должностного оклада |
| 5. | Заместитель директора по АХЧ | 1.2. Напряженность, сложность | До 100 % от должностного оклада |
| 6. | Вахтер | 1.1. Ведение журнала  посетителей школы | До 10% от должностного  оклада |
|  |  | 1.2.Работа в выходные и праздничные дни | В соответствии с Трудовым кодексом РФ двойная оплата или  дополнительный выходной день |
|  |  | 1.3. Выполнение  обязанностей временно  отсутствующего работника | До 100% от должностного оклада |