

ПРИНЯТО

решением Собрания
трудового коллектива
ГБОУ гимназии № 49
Приморского района
Санкт-Петербурга


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
Комитета государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения гимназия №49
Приморского района
Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения гимназии №49
Приморского района
Санкт-Петербурга
Ф.Ф.Семочкина

Протокол № 1 от «30» 08 2018

 М.В.Глушкова
«31» 08 2018 г.


0 29 08 2018 г.

Положение

**о показателях и критериях эффективности деятельности АУП
(заместитель директора по ВР, заместитель директора по УВР,
Руководитель ОДОД)
ГБОУ гимназии №49 Приморского района Санкт-Петербурга**

І. Общая часть

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 августа 2013 г. N 1768-р "Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга".
2. Настоящее Положение вводится в целях повышения эффективности деятельности административно-управленческого персонала общеобразовательного учреждения.
3. За эффективность труда АУП выплачивается стимулирующая выплата (вознаграждение).
4. Размер вознаграждения устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности.
5. Вознаграждение выплачивается ежемесячно по итогам его работы за предыдущий период. Устанавливаются следующие периоды:
 - с 1 января по 31 августа
 - с 1 сентября по 31 декабря
6. Финансовые средства, предусмотренные на выплату вознаграждения работникам, относятся к фонду стимулирующих надбавок (ФСН) и являются включенными в общий фонд надбавок и доплат (ФНД).
7. Распределение и установление вознаграждения к заработной плате производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия должна принять решение не позднее 10 дней после окончания предыдущего периода.
8. Комиссия создается из педагогических работников, представителей администрации и профсоюзной организации.
9. Председателем комиссии является директор учреждения.
10. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор учреждения издает приказ о выплате денежного вознаграждения АУП.

II. Основные принципы расчета стимулирующих выплат (вознаграждения)

1. Для расчета работникам вознаграждения устанавливаются показатели и критерии эффективности деятельности.
2. Критерии эффективности деятельности работников устанавливаются в процентах (%) к должностному окладу.

III. Показатели и критерии эффективности деятельности работников АУП.

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	% к должностному окладу
1	Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ (Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»).	Количество учащихся школы, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / численность обучающихся школы.	Максимальный % = до 30 0 = до 30 %; от 0,01 до 0,04 = 20 % от 0,041 до 0,08 = 10 % от 0,081 и выше = 0 %
2	Уровень достижений обучающихся школы во внеучебной деятельности (Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах и др.).	Наличие обучающихся школы - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (при наличии нескольких победителей или призеров их количество по каждому уровню не складывается)	Международный уровень: Победители = 24 % Призеры = 22 % Всероссийский уровень Победители = 20 % Призеры = 18 % Региональный уровень: Победители = 16 % Призеры = 14 % Городской уровень: Победители = 12 % Призеры = 10 %
3	Результативность учебной деятельности по независимой внешней оценке выпускников школы. (Доля выпускников, получивших на ЕГЭ (ГИА) или иной независимой аттестации) результаты (в %) выше среднего по району.	Количество обучающихся - выпускников школы, получивших на ЕГЭ или ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по району / количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету на определенной ступени образования	Максимальный % = до 45 % от 1 до 0,7 = 45 %; от 0,69 до 0,58 = 35 %; от 0,57 до 0,46 = 30 %; от 0,45 до 0,30 = 25 %; от 0,29 до 0,20 = 20 %; от 0,20 до 0,105 = 17 %; от 0,10 до 0 = 15 %.

4	Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности руководителя	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. %ы суммируются по каждому мероприятию (событию).	Доклад, выступление на международной конференции или семинаре = до 20 %; Участие в международной конференции или семинаре = 8 %; Доклад, выступление на конференции или семинаре всероссийского или регионального уровней = 16 %; Участие в конференции или семинаре всероссийского или регионального уровней = 6 %; Доклад, выступление на конференции или семинаре городского уровня = 12 %; Участие в конференции или семинаре городского уровня = 4 % за каждый; Доклад, выступление на конференции или семинаре районного уровня = 8 %; Участие в конференции или семинаре районного уровня = 2 % за каждый.
5	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности руководителя.	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации руководителя	обучение в магистратуре \ аспирантуре, докторантуре = до 10 %; обучение по программам высшего образования (бакалавриат \ специалитет) = 8 %; обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки свыше 36 часов = 6 %; обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки до 36 часов = 4 %.
6	Результативность презентации собственной руководящей деятельности	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней -районных -городских -всероссийских	Всероссийский уровень 1 место = до 20 % 2 место = 19 % 3 место = 18 % Участие = 17 % Региональный уровень 1 место = 16 % 2 место = 15 %

			<p>3 место = 14 %</p> <p>Участие = 13 %</p> <p>Городской уровень</p> <p>1 место = 12 %</p> <p>2 место = 11 %</p> <p>3 место = 10 %</p> <p>Участие = 9 %</p> <p>Районный уровень</p> <p>1 место = 8 %</p> <p>2 место = 7 %</p> <p>3 место = 6 %</p> <p>Участие = 5 %</p>
7	Степень активности инновационной деятельности руководителя	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)	<p>Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 %</p> <p>Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 % каждому члену группы</p> <p>Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 % каждому участнику</p>
8	Степень готовности руководителя к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) опыта (Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.).	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. %ы суммируются по каждому мероприятию (событию)	<p>За отчетный период:</p> <p>Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) = 10 %;</p> <p>Организация веб - консультаций для учителей = 10 %;</p> <p>Организация веб - консультаций для родителей = 10 %;</p> <p>Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве = 5 % за каждый</p> <p>Веб-семинары = 3 % за каждый</p> <p>Публикация в Internet = 3 %</p> <p>Публикация в печатном издании = 5 %</p>
9	Уровень коммуникативной культуры, при общении с обучающимися и родителями, другими членами администрации школы, директором,	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на руководителя.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб за период = 5 %</p> <p>При наличии жалоб за период от общего количества % вычитается от 10 до 50 % по решению комиссии.</p>

	выполнение требований Кодекса этики и служебного поведения, выполнение должностных обязанностей в полном объеме	Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельность руководителя за период \ количество опрошенных %ы суммируются.	Отсутствие дисциплинарных взысканий за период = 5 % При наличии дисциплинарных взысканий за период от общего количества % вычитается от 10 до 50 % по решению комиссии. Максимальный % = 5 % (Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности руководителя, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 = 5 %; от 0,79 до 0,6 = 4 %; от 0,59 до 0,4 = 3 %; от 0,39 до 0,2 = 2 %; от 0,19 и менее = 0 %
10	Степень вовлеченности обучающихся в воспитывающие, развивающие, социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные руководителем	Количество обучающихся, участвующих в воспитывающем, развивающем, социально-ориентированном или исследовательском проекте/ количество обучающихся данного класса или школы	Максимальный % = до 20 % от 1 до 0,8 = 20 %; от 0,79 до 0,50 = 15 %; от 0,49 до 0,30 = 10 %; от 0,29 до 0,1 = 5 %; от 0,09 и до 1 человека = 2 %
11	Степень вовлеченности обучающихся во внеклассные и внешкольные мероприятия руководителем	Своевременно подготовленное в электронном виде сообщение о проведенном внеклассном мероприятии с приложенной фотографией в формате jpg для сайта школы. %ы суммируются по каждому мероприятию (событию)	Экскурсия в музей, библиотеку, посещение театра и т.п. – до 5 % Автобусная однодневная экскурсия – 10 % Двухдневная (и более) экскурсионная поездка на автобусе, поезде по России – 15 % Двухдневная (и более) экскурсионная поездка на автобусе, поезде, самолете, пароме за границу – 20 %

V. Размеры и условия выплат вознаграждения

1. Размер стимулирующей выплаты (вознаграждения) каждого работника зависит от денежного размера фонда стимулирующих надбавок в учреждении (ФСН).
2. Выплата вознаграждения работнику производится вместе с выплатой основной заработной платы.