

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
ГБОУ школы № 581
с углубленным изучением технологии
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол № 13 от 31 08 2016

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ школа № 581
Мейссе И.О.
«01» сентября 2016 г.
Приказ № 137-д
От 01.09.2016



«СОГЛАСОВАНО»
Решением профсоюзного комитета
ГБОУ школы № 581
с углубленным изучением технологии
Приморского района Санкт-Петербурга
От 31 08 2016 Протокол № 257
Председатель ПК
Кася

ПОЛОЖЕНИЕ
О материальном стимулировании работников
ГБОУ школы № 581 с углубленным изучением технологии
Приморского района
Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение «О материальном стимулировании работников ГБОУ школы № 581 с углубленным изучением технологии Приморского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем – «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона ФЗ № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию.

Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников Образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности. Работникам учреждения могут быть установлены доплаты, надбавки, премии и материальная помощь.

Настоящее положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность общеобразовательного учреждения.

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ВИДЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБОУ школы № 581 вводятся следующие виды материального стимулирования:

- ❖ выплаты стимулирующего характера (надбавки)
- ❖ выплаты компенсационного характера (доплаты)
- ❖ премии
- ❖ материальная помощь

2.2. **Выплаты стимулирующего характера (надбавки)** устанавливаются с целью материальной поддержки работников за:

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

2.3. **Выплаты компенсационного характера (доплаты)** устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:

- ❖ дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- ❖ временное увеличение объема работ,
- ❖ расширение должностных обязанностей работника.

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

2.5. Установлением премий работникам ОУ решаются следующие задачи

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

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

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

2.8. Размеры различных видов материального стимулирования устанавливают комиссии:

1. Комиссия по распределению доплат и надбавок
2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат за эффективность и качество труда педагогических работников, на основании настоящего Положения с учетом мнения профсоюзного комитета школы и утверждаются директором ГБОУ школы № 581.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПРЕМИЙ

3.1. Доплаты работникам, выполняющим работы, не входящие в круг основных обязанностей устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (квартал, учебный год), так и на неопределенный срок.

Период, на который установлены доплаты и надбавки и их размер определяют комиссии по распределению доплат и надбавок и по распределению стимулирующих выплат за эффективность и качество труда педагогических работников, и утверждаются приказом руководителя ОУ.

3.3. Размер, на который устанавливаются доплаты, надбавки, премии и материальная помощь, определяются Комиссией по рассмотрению установления доплат за работу, не предусмотренную основными должностными обязанностями работников, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы и комиссиями.

3.4. Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь вводятся приказом директора образовательного учреждения. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

3.5. Надбавка может быть снята полностью или частично в случаях:

- наличие обоснованной жалобы на действие работника;
- при нарушении работником исполнительской дисциплины;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- при наличии фактов травматизма, произошедших по вине работника;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы образовательного учреждения;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательного учреждения.

3.6. Надбавка к должностному окладу директора образовательного учреждения за сложность и напряженность работы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга с учетом оценки деятельности образовательного учреждения за отчетный период.

Доплаты за работу, не входящие в круг основных обязанностей директора образовательного учреждения, могут выплачиваться только за счет средств, полученных в результате оказания дополнительных платных услуг, и только за дополнительную работу, связанную с оказанием дополнительных платных образовательных услуг.

4. ВИДЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

4.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

Группа или основная должность работника	Вид работы	Размер	Период выплаты
Педагогический работник	Выполнение должностного поручения руководителя методическим объединением - начального обучения, ГПД - русского языка и литературы, истории, английского языка - математики, физики, информатики - биологии, химии, географии - музыки, физической культуры, трудового обучения, ИЗО - ОБЖ	Натуральная величина 1500руб	На время действия Положения
Педагогический работник	Проверка тетрадей	Русский язык и литература – 65р за час нагрузки, Математика – 50р за час нагрузки, Начальные классы – 70р за час нагрузки, Физика, химия, биология, география иностраный язык - 40р за час нагрузки	На время действия Положения
Ответственный за питание	За организацию питания учащихся, ведение документации и сдачу отчетов по питанию	Натуральная величина до 10000руб	На время действия Положения
Педагогический	За транспортную базу	Натуральная	На время

работник		величина до 2000руб	действия Положения
Педагогический работник	За организацию работы по ППД	Натуральная величина до 2000руб	На время действия Положения
Педагогический работник	За заведование кабинетами	Натуральная величина до 1000руб	На время действия Положения
Библиотекарь	Работа с фондом учебников	Натуральная величина до 2000руб	На время действия Положения
Ответственному за Ведение государственного заказа	За ведение документации, работу с программами	Натуральная величина до 11300руб	На время действия Положения
Документовед	За организацию архива	Натуральная величина до 2000руб	На время действия Положения
Социальный педагог	За ведение базы правонарушений	Натуральная величина до 1000руб	На время действия Положения
Документовед	За ведение баз данных «Параграф», «Параграф ДОУ»	Натуральная величина до 9000руб	На время действия Положения
Педагогические работники	Классное руководство	Натуральная величина до 3000руб	На время выполнения работ
Социальный педагог	За профориентационную работу	Натуральная величина до 1000руб	На время действия Положения
Библиотекарь	За работу с документами по социальному страхованию	Натуральная величина до 1000руб	На время действия Положения
Заместитель директора по УВР	За оформление документов по аттестации сотрудников ОУ	Натуральная величина до 2000руб	В соответствии с графиком прохождения аттестации работников
Заместитель директора по УВР	Оформление учредительных документов (изменения в Устав)	Натуральная величина до 8000руб	На время выполнения работ
Педагогические работники	Выполнение обязанности секретаря Педагогического Совета ОУ и ведение протоколов собраний и совещаний педагогического коллектива	Натуральная величина до 4000руб	На время действия Положения
Работники школы	Организация работ по охране	Натуральная	На время

	труда	величина до 20000руб	действия Положения
Педагогические работники	Выполнение обязанностей по ведению документов общего собрания	Натуральная величина до 1000руб	На время действия Положения
Заместитель директора по УВР	Руководитель ППЭ	Натуральная величина до 9000руб	Май, Июнь
Заместитель директора по УВР	Ответственный за услугу «Электронный дневник»	Натуральная величина до 6000руб	Календарный год
Педагогические работники	Ответственный за размещение в сети Интернет, информации об ОУ (ведение сайта)	Натуральная величина до 5000руб	Календарный год
Работники школы	За ремонт оргтехники	Натуральная величина до 5000руб	Календарный год
Заместитель директора по УВР	За возложении обязанностей начальника штаба ГО и мобилизационную подготовку	Натуральная величина до 5000руб	Календарный год
Учитель информатики, педагог-организатор, инженер	За выполнение работ по информатизации	Натуральная величина до 12000руб	На время выполнения
Работники школы	За выполнение обязанностей курьера	Натуральная величина до 10000руб	Календарный год

4.2. Надбавки:

Группа или основная должность работника	Показатели надбавки	Размер	Период выплаты
Работники школы	Качество и сложность	От 4500руб до 9000руб	Календарный год
Работники школы	За сдачу здания к новому учебному году	До 50000руб	По результатам сдачи школы к новому учебному году
Работники школы	За сложный и напряженный режим работы	12000руб	Календарный год
Работники структурного подразделения ОДОД, ДО	За сложный и напряженный режим работы	До 15000руб	Календарный год
Учителя русского	За сложный и напряженный	До 25000руб	На учебный

языка и математики 9,11 и учителей 9 и 11 классов	режим работы		год
Работники школы	За работу, не входящую в круг основных обязанностей (мытьё окон, уборка снега, ремонтные работы, оформления здания школы к Новому году)	До 50000 руб	На время выполнения работ
Документовед	За напряженный труд по подготовке больших объемов	До 2000 руб	Ежемесячно
Работники школы	За работу с копировальной техникой	12% от нагрузки	На календарный год

4.3. Премии

Группа или основная должность работника	Показатели премирования	Размер	Период выплаты
Административный персонал (заместители директора), педагогические работники	Выполнение плана работы школы, учебного плана, реализация утвержденной образовательной программы.	100% ставки	Единовременно
	Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий		
	Своевременное и качественное оформление документации		
	Качественное проведение плановых и особо значимых мероприятий годового плана		
	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.		
	Методическая и инновационная работа.		
	Применение в учебном процессе информационных ресурсов, интерактивных досок, дистанционного обучения.		
	Высокие достижения учащихся.		
	Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения.		
	За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты		
Учебно-вспомогательный персонал	Выполнение плана работы школы	100% ставки	Единовременно
	Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий		
	Качественное проведение плановых и особо значимых мероприятий годового плана		
	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.		
	За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были		

	установлены надбавки и доплаты		
Обслуживающий персонал	Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий	100% ставки	Единовр еменно
	Выполнение мелких ремонтных работ		
	Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем.		
	За работу сверх функциональных обязанностей, если за выполнение этой работы не были установлены надбавки и доплаты		
Работники школы	Праздничные даты (Новый год, День учителя) юбилеи	До 50000 руб.	Единовр еменно

4.4. Выплаты материальной помощи

Материальная помощь в размере до 100% базовой единицы работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях
- в целях социальной поддержки.

Материальная помощь выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, при этом размер ее определяется руководителем учреждения с учетом предложений выборного профсоюзного органа.

При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам ОУ.

Выплаты материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях на основе личного заявления и приказа директора
- в целях социальной защиты – на основе приказа руководителя, согласованного с профсоюзом.

Раздел 5. О стимулирующих надбавках к заработной плате учителям ГБОУ школы № 581

5.1. Настоящий раздел разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда Российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений, Методическими рекомендациями по установлению критериев оценки качества труда учителей образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования и финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, Уставом ГБОУ школы № 581 с углубленным изучением технологии Приморского района Санкт-Петербурга с целью стимулирования качества труда учителя.

5.2. Раздел № 5 регламентирует формирование стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности для учителей ГБОУ школы № 581. Выплата надбавок производится из фонда надбавок и доплат, являющегося частью фонда оплаты труда, с целью выравнивания среднего уровня заработной платы учителей по ГБОУ школе № 581 со средним уровнем заработной платы по экономике Санкт-Петербурга при условии результата работы учителя, соответствующего заявленным критериям качества.

5.2.1 Формирование стимулирующих надбавок

- К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование учителя к качественному результату труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учителю с учетом критериев

(Приложение 1), позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии и показатели деятельности отражают не только процесс работы, но также увязываются с результатами деятельности школы в целом.

- Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценивания качества труда учителя определяются школой в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются настоящим Положением.
- Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период (далее – премиальный период). Для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливаются следующие премиальные периоды:
 - ▶ с 1 января по 30 июня;
 - ▶ с 1 июля по 31 декабря.
- Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям производится на основании решения комиссии не менее чем за 10 дней до окончания соответствующего премиального периода.
- На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор школы издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.
- Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета, представителей администрации и родительской общественности. Председателем комиссии является директор лицея. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и/или на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.
- Комиссия проводит работу по распределению надбавок стимулирующего характера путем рассмотрения портфолио учителей. Формирование портфолио проводится каждым учителем в течение всего премиального периода с учетом Критериев. Учитель сдает портфолио комиссии не позднее, чем за 2 недели до окончания соответствующего премиального периода.

5.2.2. Модельная схема формирования персональной надбавки стимулирующего характера за качество труда учителя

- Для расчета выплат стимулирующего характера устанавливаются **критерии** оценки качества труда учителя, для каждого критерия вводятся **показатели**, показатели рассчитываются на основе **индикаторов** качества.
- Основные принципы системы количественной оценки качества труда учителя:
 - ▶ валидность¹ критериев оценки качества;
 - ▶ простота расчетов;
 - ▶ измеримость показателей;
 - ▶ умеренность количественного состава индикаторов.

Взаимозависимость между тремя параметрами (критерий – показатель – индикатор), используемыми для количественной оценки качества труда учителя, следующая:

¹ Адекватность, надежность, достоверность.

критерий оценки качества – совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества трудовой деятельности учителя (*например, «успешность учебной работы учителя»*);

показатель качества – объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности учителя за определенный период времени по определенному критерию, например, по критерию «успешность учебной работы» можно выделить такой показатель, как «динамика успешности обучающихся по предмету» или «результативность участия обучающихся в олимпиадах» и пр., то есть у одного критерия может быть любое разумное количество показателей;

индикатор качества – доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности учителя, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитать показатель качества по выделенному критерию, например, критерий «успешность учебной работы» по показателю «динамика успешности обучающихся по предмету» измеряется таким индикатором, как «доля обучающихся, получивших оценки "4" и "5" по итогам периода, от общего количества обучающихся по данному предмету» или «доля обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по предмету, от общего количества обучающихся по этому предмету по сравнению с предыдущим периодом» или (для учителя начальной школы) «доля выпускников начального общего образования, получивших на итоговой аттестации по математике оценки «4», «5».

- Общие принципы формирования показателей и индикаторов:
 - ▶ соответствие выбранных показателей и индикаторов целевым установкам (программе развития) ОУ на период назначения стимулирующих надбавок;
 - ▶ непротиворечивость показателей и индикаторов друг другу;
 - ▶ возможность стандартизации для разных ступеней обучения;
 - ▶ учет интересов родителей и обучающихся.
- Основанием для формирования оценки качества и результативности труда учителя выбираются те виды деятельности учителя, которые направлены на улучшение качества:
 - ▶ учебной деятельности (K_1);
 - ▶ воспитательной деятельности (K_2);
 - ▶ научно-методической деятельности (K_3);
 - ▶ коммуникативной деятельности (K_4).

Вес индикаторов внутри каждого показателя по данному критерию устанавливается в соответствии со структурой выплат по фонду стимулирующих надбавок (ФСН), причем внутри одного типового критерия вес индикаторов может различаться.

Для расчета персонального $ФСН$ учителя ($ФСН_y$) необходимо:

1) провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности учителя с использованием установленных баллов по шкале оценивания индикатора (Приложение 1): каждый учитель формирует персональное портфолио по установленным настоящим Положением индикаторам и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» N_y по итогам периода премирования; премиальное персональное портфолио сдается в комиссию по стимулирующим надбавкам; результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список учителей;

2) определить «цену» 1 «балла качества»: сумму средств ФСН по должности «учитель» разделить на общее количество баллов, которое набрали работники в должности «учитель»:

$$Ц_1 = \frac{ФСН}{N}$$

где:

ΦCH – денежный размер фонда стимулирующих надбавок по должности «учитель»;

$N = \sum_{i=1}^{i=n} N_{yi}$ – общее количество баллов, набранных работниками в должности «учитель» в

соответствии с таблицей «Критериев оценки качества труда учителя (Приложение 1);
здесь n – общее количество учителей в лицее, N_{yi} – количество баллов качества у учителя с номером i ;

C_1 – «цена» одного «балла качества», выраженная в рублях.

3) рассчитать персональный ΦCH_y : умножить «цену» одного балла качества на количество баллов, которое набрал учитель:

$$\Phi CH_y = C_1 \cdot N_y,$$

где N_y – количество баллов качества, набранных данным учителем.

5.2.3. Основные понятия, используемые в Положении

Валидность – степень соответствия показателя тому понятию, которое он призван отражать.

Индикатор – доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности работника (учителя), позволяющая судить о его достижениях и результативности, недоступных непосредственному наблюдению.

Качество труда учителя – характеристика интегральной эффективности труда учителя с учетом его вклада в обеспечение качества образовательной деятельности учреждения в соответствии с его целью и задачами.

Критерий оценки качества – признак, на основании которого формируется оценка качества трудовой деятельности, мерило такой оценки.

Материальное стимулирование – совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности учителя в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов.

Оценка качества труда учителя – способ определения качественных результатов деятельности отдельных исполнителей (учителей) с целью сравнения результатов их работы, материального и морального стимулирования.

Показатель качества – объективная информация, выраженная в числовой форме, фиксирующая наличие или отсутствие определенного уровня достижений обучающихся и позволяющая судить о результатах профессиональной деятельности учителя.

Премияльный период – временной интервал трудовой деятельности работника, по которому производится исчисление персональной ежемесячной надбавки на данный период в соответствии с критериями оценки качества труда.

Стимулирующие надбавки – денежные выплаты из фонда надбавок и доплат ОУ, рассчитанные с использованием индикаторов качества труда учителя.

Эффективность труда – достижение в результате трудового процесса запланированной цели трудовой деятельности. Эффективность труда является интегративным показателем (так, эффективность труда учителя измеряется не только усвоением учащимися определенного учебного материала, но и степенью достижения целей воспитания их как личностей).

6. Критерии и показатели оценки качества труда педагогического работника отделения дополнительного образования детей, других педагогических работников

Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	% к ставке
1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального отбора); - успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля); - организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся; - участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном; - результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном; - организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся; - наличие и реализация авторской образовательной программы; - организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная компания); - удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования); - выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки 	До 20
2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	<ul style="list-style-type: none"> - развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога); - результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение; - реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества; - участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности; - обобщение и распространение собственного педагогического опыта; - педагогическое сопровождение молодых педагогов; - руководство образцовым коллективом; - владение информационно-коммуникационными компетенциями; - осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ; 	До 20

3. Обеспечение доступности качественного образования	- работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) -реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении; -реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	До 10
4. Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	- участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами; -участие в коллективных педагогических проектах; -реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса	До 5
5. Информационная открытость	- использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь); - наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога; - наличие собственного сайта педагога; - ведение рубрики на сайте образовательной организации	До 10
6. Сохранение здоровья обучающихся	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - отсутствие факторов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности)	До 10

7. Критерии и показатели оценки качества труда руководителей

Показатель эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя	Баллы
Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг	Сохранение контингента обучающихся	До 10
	Полнота реализации программ дополнительного образования	10
	Охват программами дополнительного образования – более 20% учащихся	10
Участие в конкурсном и олимпиадном движении, результативность внеурочной деятельности	Наличие обучающихся – участников в конкурсах и соревнованиях различного уровня.	До 2
	Наличие обучающихся – победителей и призеров: районного уровня регионального уровня всероссийского уровня международного уровня	3 4 5 5
	Наличие педагогов – победителей и призеров в конкурсном движении: районного уровня регионального	3 4

	уровня всероссийского уровня международного уровня		5 5
Открытость образовательной системы	Участие образовательной организации в проведении независимых сертифицированных исследованиях		5
	Работа образовательной организации в качестве опытно-экспериментальной площадки: районного уровня, регионального уровня, федерального уровня своевременность и актуальность информации, размещаемой на сайте		3 5 7 10
	Проведение семинаров, конференций, круглых столов		3
Работа в органах государственного управления	Участие в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсах, творческих группах		3
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства по реализации основных и дополнительных образовательных программ	Отсутствие конфликтных ситуаций в образовательной организации		15
	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг		15
	Отсутствие травматизма в образовательной организации		10
	Эффективность работы Комиссии по урегулированию споров		10
Эффективность управления структурными подразделениями	Работа образовательной организации в рамках проведения государственной итоговой аттестации		15
	Работа образовательной организации в условиях проведения летней оздоровительной кампании		7
Качество обучения учащихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана	100% не менее 95% не менее 90%	10 8 6
	Успеваемость учащихся на «4» и «5»	100% не менее 95% не менее 90%	10 8 6
Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса (ВШК)		15
	Проведение внешних и внутришкольных		10

	мониторингов		
Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников		10
Организационная деятельность	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации		10
Сохранение здоровья и уровень воспитанности	Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, слеты и т.д.)		10
	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде		10