

**«Мотивированное мнение получено»**  
Протокол заседания № \_\_\_\_\_ от 27.12.2013  
Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Селихов В.В.

**«ПРИНЯТО»**  
Решением Совета образовательного учреждения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 277 Кировского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 4 от 27.12.2013

**«УТВЕРЖДЕНО»**  
Приказом по государственному бюджетному общеобразовательному учреждению средней общеобразовательной школы № 277  
Кировского района Санкт-Петербурга  
27.12.2013 № 106  
\_\_\_\_\_ Меньшикова А.В.

## **Положение**

**о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, компенсации работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и надбавок стимулирующего характера с учетом результативности труда, премий и материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 277**

**Кировского района Санкт-Петербурга**

**Санкт-Петербург**

**2013**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании и иных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 277 Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 17 июля 2013 года), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 № 1862-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, Распоряжения администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 г. № 2640-р, Устава ГБОУ СОШ № 277, Коллективного договора между администрацией ГБОУ СОШ № 277 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения об оплате труда ГБОУ СОШ № 277.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 277 Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБОУ СОШ № 277; образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Советом образовательного учреждения и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

## 2. Цель, виды и порядок материального стимулирования

2.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

2.2. В целях материального стимулирования работников образовательного учреждения применяются следующие виды выплат:

- выплаты компенсационного характера:

1. доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

2. доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных,

Выплата компенсационного характера устанавливается приказом директора учрежде-

ния

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере	Работа в выходной день или нерабочий праздничный

3. Доплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.	Повышение заработной платы по результатам аттестации рабочих мест.	Работа на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда
4. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа

- выплаты стимулирующего характера:

1. надбавка по результатам работы за полугодие в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работника;

2. надбавка за высокое качество и результативность труда работников, в связи с праздничными датами;

- поощрительные выплаты по результатам труда (премии):

2.3. Выплаты всех видов материального стимулирования могут осуществляться за счет средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученные от оказания дополнительных платных услуг (фонд 90-0)

2.4. Для решения вопросов материального стимулирования в образовательном учреждении создается Комиссия по материальному стимулированию (далее – Комиссия).

Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения. В состав Комиссии в качестве члена Комиссии может входить представитель родительской общественности. Представитель родительской общественности избирается на общем собрании родителей обучающихся образовательного учреждения сроком на один год. В случае не избрания представителя родительской общественности Комиссия проводит ее работу без его участия.

В состав комиссии обязательно входит председатель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

2.4. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ОУ доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;

- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

2.5. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере материального стимулирования.

Приказ директора персонально доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

2.6. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом Главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

### **3. Условия, порядок установления и отмены доплат**

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работу во вредных условиях труда и др.).

3.2. Установлением работникам образовательного учреждения доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (далее – доплата), решаются следующие задачи:

- стимулирование расширения должностных обязанностей работника по его личному согласию

- обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, определяемого приказом руководителя ОУ, в абсолютных величинах.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией по материальному стимулированию и утверждается приказом директора образовательного учреждения. Приказ директора доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ и размер доплат:

<b>Вид работ</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Размер доплаты</b>
Осуществление функции классного руководителя, куратора	Классные Руководители, кураторы	Классные руководители в классах – из расчета 40 руб. за одного ученика
		Кураторы надомного обучения – из расчета 60 руб. за одного ученика
Проверка письменных работ учащихся	Учителя русского языка и литературы	40 руб./чел.
	Учителя начальных классов	40 руб./чел
	Учителя математики	40 руб./чел.
	Учителя химии, физики, английского языка	20 руб./чел.
	Учителя географии, истории Учителя биологии, информатики, обществознания, истории и культуры СПб, черчения	10 руб./чел

Заведование специализированными кабинетами	Работники учреждения	До 5 000 руб.
Индивидуальная материальная ответственность, оформленная документально	Работники учреждения	До 20 000 руб.
Работа с фондом учебников	Заведующий библиотекой, библиотекарь	До 20 000 руб.
Создание и ведение электронного каталога учебной и художественной литературы	Заведующий библиотекой, библиотекарь	До 20 000 руб.
Организация работы проведения занятий с педагогическим составом	Педагог –организатор ОБЖ	До 15 000 руб.
Организация и проведение в школе мероприятий и соревнований районного и городского уровня	Педагог-организатор, другие ответственные работники, в том числе и педагогические	До 20 000 руб.
Сопровождение базы по правонарушениям	Социальный педагог, ответственное лицо	До 25 000 руб.
Работа с педагогическими работниками по подготовки портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам	методист , педагогический и административный работник	До 30 000 руб.
За индивидуальную работу с детьми-инофонами	Учитель-логопед, учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	До 20 000 руб.
Осуществление контроля за исправным состоянием лабораторного оборудования, его наладки; ведение учета расходуемых материалов; проведение необходимых подготовительных и вспомогательных операций до и во время лабораторных, практических и демонстрационных работ, а также приведение в надлежащий порядок оборудования после их проведения	Учителя физики, химии, биологии и др., в преподавание которых входит проведение лабораторных и практических работ	До 10 000 руб.
Руководство методическим объединением по предмету, руководство творческой группой, руководство проблемной группой	Педагогические и административные работники	До 20 000 руб.
Руководство первичной профсоюзной организацией, членство в профсоюзном комитете учреждения	Председатель ПК, члены ПК	До 3 000 руб.
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник школы	До 30 000 руб.

Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак» и др.) и электронной почтой	Документовед, делопроизводитель, Экономист, бухгалтер, назначенное ответственное лицо	До 20 000 руб. за каждую электронную базу или справочник
Организация платных услуг .Ведение документации, комплектование групп, работу с родителями и педагогами	Работник школы , назначенный директором	До 30 000 руб
За ведения учета и контроль по поступлениям на лицевой счет при оказании ПУ	Экономист, или назначенное лицо	До 30 000 руб.
За составление тарификации и работу с таблицем учета рабочего времени по предоставлению ПУ	Назначенные работники организации	До 30 000 руб.
За сбор договоров, систематизацию их регистрацию, заявлений родителей и составление документации по организации	Педагогический работник, назначенный приказом организатором ПУ	До 25 000 руб.
Ведение воинского учета, работа с фондом медицинского страхования	Документовед	До 20 000 руб.
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.), работа в составе Службы охраны труда	Работник оу	До 25 000 руб.
Организация деятельности педагогов образовательного учреждения в проекте «Дистанционное обучение детей-инвалидов»	Ответственный за организацию дистанционного обучения	До 25 000 руб.
Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов)	Назначенное лицо	До 30 000 руб.
Организация, руководство и участие в экспериментальной работе учреждения	Работники учреждения, назначенные и ответственные лица	Дол 30 000 руб.

### **3.8. Материальная помощь**

3.8.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и, как правило, является компенсационной выплатой, производимой в связи с чрезвычайными ситуациями.

3.8.2. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;

3.8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи.

3.8.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

3.8.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

3.8.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

#### **4. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

##### 4.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р.

4.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1.1. при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (приложение 1, 2, 3,4).

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 сентября по 30 февраля (1 полугодие);
- с 1 марта по 31 августа (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением

набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

4.1.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки учителя.

4.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

4.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.1.14. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у педагогического работника за отчетный период.
- наложение на работника дисциплинарного взыскания за результативность работы в отчетный период

#### 4.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы непедагогическим работникам

4.2.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы (далее в разделе 4.2. – надбавка) устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

4.2.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

4.2.3. При установлении надбавки учитываются:

добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;  
интенсивность и напряженность работы;  
привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;  
компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;  
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

4.2.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ОУ.

4.2.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

4.2.6. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в про-

центном отношении от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу работника, но не более 50 процентов от должностного оклада)

4.2.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

4.2.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

4.2.9. Надбавка работнику выплачивается за фактически отработанное время.

4.2.10. Настоящее положение устанавливает:

<b>Вид надбавки</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Размер</b>	<b>Период выплаты</b>
Зв высокий объем работы, выполняемой в сжатые сроки.  За работу разового характера на основании запросов выше стоящих организаций или по предоставлению определенных сведений, аналитической выборки и пр.  За работу в условиях отличных от обычных (персональные сроки, изменение движения документации и пр.)	Заместитель директора по АХР	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
	Главный бухгалтер	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
	Бухгалтер	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
	Экономист	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
	Документовед	до 50 % к должностному окладу	На период действия положения
	Заместители директора по УВР, в т.ч. ИКТ, и ВР	до 50 % к должностному окладу	На период действия положения
Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ	Бухгалтер, документовед, главный бухгалтер, Экономист, заведующий библиотекой, заместитель по АХР	до 70 % к должностному окладу	На период выполнения работы
За интенсивность, высокие результаты работы и напряженность труда, связанную с большим количеством учащихся и плотной работой школы во второй половине дня	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг), гардеробщики	до 100 % к должностному окладу	На период действия положения
За интенсивность, высокие результаты работы и напряжен-	Рабочие, служащие, технические работники, уборщики служебных	до 200 % к должностному окладу	На период выполнения рабо-

ность работы по уборке здания школы и ее территории в осенне-зимний период, по подготовке здания, помещений школы к новому учебному году	помещений (в том числе помещений для предоставления платных услуг), гардеробщики		ТЫ
--	--	--	----

## 5. Премирование работников образовательного учреждения

### 5.1. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

5.1.1. Целью установления **единовременных поощрительных выплат по результатам труда** (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

5.1.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.
- в связи с юбилейными датами работников;
- в связи с праздничными датами

5.1.3. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству **премиальных выплат** в течение календарного года не устанавливается.

5.1.4. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

Категория работников	Основание премирования	Размер
Классные руководители	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; повышение уровня занятости учащихся во внеурочное время; охват учащихся горячим питанием, организация самоуправления, активного отдыха, досуга детей, оздоровление обучающихся и др.)	До 30 000 руб.
Должностная категория «Учитель», «Прочие педагогические работники», педагоги дополнительного образования	За высокое качество учебно-воспитательной работы, за сложность, напряженность работы по результатам года	До 20 000 руб.
Педагогические работники (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования)	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях вне предметной направленности школьного, районного и городского уровня	До 20 000 руб.
	Высокое качество проведения Дней открытых дверей	До 20 000 руб.

ного образования, руководитель, социальный педагог)	рей в школе, торжественных мероприятий внепредметной направленности (с учетом уровня проведения - школа, микрорайон, район, город)	
	Высокий уровень организации и проведения мероприятий смотра ученических достижений, культурно-массовой работы (КВНы, интеллектуальные игры, конкурсы, театральные постановки, коллективные творческие дела и др.)	До 25 000 руб.
Педагоги дополнительного образования	Высокий уровень реализации образовательной программы дополнительного образования детей	до 150% от базовой единицы
Должностная категория «руководитель»	Высокий уровень работы по реализации информационной политики ОУ (поддержка сайта школы, стендовая информация, управленческие презентации, информационные доклады и др.)	До 20 000 руб
	Высокое качество выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	До 10 000 руб.
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 10 000 руб.
	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, попечительский совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации	До 20 000 руб.
	высокий уровень организации кампании по комплектованию 1-х классов начальной школы, объединений ОДОД	До 30 000 руб.
	высокий уровень деятельности по обеспечению системы работы по охране труда и технике безопасности	До 20 000 руб.
	За высокий уровень осуществления аналитической деятельности	До 30 000 руб.
	Позитивные результаты работы по подготовке к проведению процедуры аккредитации и лицензирования ОУ, проведения централизованных мониторингов и экспертиз	До 30 000 руб.
Должностная категория «руководитель», педагогические работники, специалисты, служащие	Высокая культура ведения документации, напряженный и качественный труд по подготовке больших объемов документации	До 15 000 руб.
	Высокий уровень работы с родительской общественностью школы, поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания	До 10 000 руб.
Социальный педагог, ответственное лицо	Высокий уровень организации питания, своевременная сдача отчетов по питанию	До 25 000 руб.
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До 15 000 руб.
	Высокий уровень пропаганды чтения как формы культурного досуга	До 10 000 руб.
	Высокий уровень оформления тематических выставок	До 10 000 руб.
	Эффективное применение ИТ в работе библиотеки; работа в сети Интернет	До 20 000 руб.
Зам.директора по АХР	За высокий уровень проведения инвентаризации	До 20 000 руб.
	За своевременное проведение конкурсных процедур	До 20 000 руб.
	За высокое качество осуществления хозяйственной деятельности	До 20 000 руб.

	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 20 000 руб.
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 20 000 руб.
	За высокий уровень работы по исполнению договоров	До 20 000 руб.
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20 000 руб.
	За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году	До 30 000 руб.
Для категории по должности «МОП»	За высокое качество работ по подготовке здания, помещений школы и территории к новому учебному году	До 20 000 руб
	Высокое качество проведения генеральных уборок	До 20 000 руб
	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 20 000 руб
	За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20 000 руб
	За качественную работу по благоустройству территории	До 20 000 руб
	За качественную работу по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);	До 20 000 руб
Работники всех должностных категорий	За совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	До 50 000 руб.

5.1.5. На премиальные выплаты работникам образовательного учреждения направляются средства надтарифного фонда за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

5.1.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего Отделением дополнительного образования.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

5.1.7. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает директор образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

5.1.8. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

5.1.9. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

5.1.10. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5.2. Из средств надтарифного фонда, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также

средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия работникам могут выплачиваться **поощрительные выплаты (премии)**:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, юбилей школы);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет).

5.2.1. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы.

5.2.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; не выполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии дисциплинарных взысканий, директор не выплачивает работнику премию.

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, реализующие основные  
07.11.2013 общеобразовательные программы**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Показатель 1 Уровень освоения обучающимися учебных программ</b>				
Качество усвоения учебных программ учащихся за полугодия	40-45% - 1 балл 46-51% - 2 балла 52-56% - 3 балла 57-61% - 4 балла 62% и выше – 5 баллов	5		
Уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания «освоил – не освоил» (для 1 класса)	100% - 5 баллов 95% - 4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% - 1 балл	5		
Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)	5 человек - 5 баллов 4 человека - 4 балла 3 человека - 3 балла 2 человека - 2 балла 1 человек - 1 балл	5		

Качество усвоения учебных программ по итогам административных работ за полугодие ( в том числе в системе «Знак») Каждую работу в разные даты считать отдельно	Качество знаний 40-55% -1 балл Свыше 55 %- 2 балла	2 и выше		
Качество усвоения учебных программ по итогам районных работ за полугодие ( в том числе в системе «Знак»)	Качество знаний 40-55% - 2 балла Свыше 55 %- 4 балла	4		
Качество усвоения учебных программ по итогам городских работ за полугодие ( в том числе в системе «Знак»)	Качество знаний 40-55% -4 балла Свыше 55 %- 6 баллов	6		
Результаты диагностических работ (ЕГЭ, ГИА)  Результаты итоговой аттестации	По пороговому баллу Средний балл равен порогу-1 балл выше порога на 10-2 балла выше порога на 20 -3 балла выше порога на 30-4 балла выше порога на 40 -5 баллов	5		
<b>Показатель 2 Уровень неосвоения обучающимися учебных программ</b>				
Количество неуспевающих по предмету (в % от общего количества обучающихся у данного учителя)	0чел- 3 баллов 1 % -2 балла 2 % чел -1балл	3		
<b>Показатель 3 Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности , в том числе исследовательской деятельности по предмету</b>				
Степень участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах	3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла	5		
Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, интеллектуальных марафонах.	<b>Предметные олимпиады:</b> Школьный уровень (1-3 место) – 1 балл районный уровень (1 – 3 место) – 3 балла Городской уровень (1- 5 место) – 5 баллов Федеральный уровень (1 – 10 место) – 10 баллов Каждый ученик (команда) считается отдельно			



предмету (индивидуальные консультации по предмету) (При предоставлении графика, списка, журнала учета)	9-12 человек – 3 балла 13 -15 человек - 4 балла Свыше 15 человек -5 баллов			
Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета у данного учителя. При предоставлении графика, списка, журнала учета)	1 человек -1 балл 2 человека -2 балла 3 человека – 3 балла 4 человека - 4 балла 5 и свыше человек -5 баллов	5		
Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по предмету у данного учителя	Нет прогулов -2 балла	2		
<b>Показатель 5. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя</b>				
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	<b>Представления опыта работы:</b> МО – 1 балл Педсовет – 2 балла Открытый урок в лицее – 3 балла в районе – 4 балла в городе – 5 баллов  <b>Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)</b>	5       5		
Степень активности инновационной (проектной) деятельности (при предоставлении документов)	За каждый проект -5 баллов			
Внеклассная работа (воспитательская работа)	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприятие)			

Использование в образовательном процессе ИТ (при предоставлении материалов).	<b>Применение ИТ:</b> доля уроков, проведенных с использованием ИКТ – более 20% - 2 балла ИКТ во внеурочной деятельности – 8 баллов	8		
<b>Показатель 6. Обучение , способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя</b>				
Самообразование (подтверждается удостоверением)	Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов - 4 балла 72 ч.- 6 баллов 144 часа – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов <b>Уровень обучения</b> Курсы повышения квалификации -5 баллов Магистратура -5 баллов Аспирантура -5 баллов Докторантура – 5 баллов	10		
Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)		5		
<b>Показатель 7. Результативность презентации собственной педагогической деятельности</b>				
Профессиональные конкурсы	<b>Участие без победы:</b> районный уровень – 10 баллов городской уровень – 15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов <b>Призовые места:</b> районный уровень – 20 баллов городской уровень-	40		

	30 баллов Федеральный уровень – 40 баллов			
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)		3		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;		5		
Наличие собственного сайта педагога;		5		
Экспертиза методического оснащения кабинетов.  Санитарное состояние кабинета.	Заполняется зам. Директора	5		
<b>Показатель 8. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина</b>				
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. Директора	5		
отсутствие травм	Заполняется зам. директора	5		
<b>Показатель 9. Качественное ведение школьной документации.</b>				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. ( в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		

**Подпись работника**  
**Подпись заместителя директора**  
**Решение комиссии**

## Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Показатель 1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса</b>				
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Ниже 40% - 1 балл 40-50% - 2 балла 51-70% - 3 балла 71-80% - 4 балла 81% и выше – 5 баллов	5		
Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)	100% - 5 баллов 95% -4 балла 90% - 3 балла 85% - 2 балла 80% -1 балл	5		
Организация и проведение мониторингов. Системные исследования разного уровня для использования результатов в работе (представляются карты динамики)	1 балл за каждое исследование			

Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне;	Районный уровень 3-5 чел. - 1 балл 6-10 чел. - 3 балла 11-20 чел. - 5 балла Городской уровень 1-2 чел. - 1 балл 3-4 чел. - 3 балла 5 чел. - 5 балла Федеральный и международный уровень За каждого участника по 2 балла			
Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне;	Школьный уровень 1 – 3 место – 3 балла районный уровень 1-3 место – 5 баллов Городской уровень 1-5 место – 10 баллов Федеральный уровень 1 – 10 место – 10 баллов			
Организация исследовательской деятельности обучающихся				
Наличие и реализация авторской программы; организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания);		5		
Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	Материалы проведенных независимых опросов, анкетирования;	5		
Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных	Подтверждающие документы	5		

образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки и проектной деятельности				
<b>Показатель 2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства</b>				
Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий и др)	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях программах, грантах, имеющих профессиональное значение	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Педагогическое сопровождение молодых специалистов	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Владение информационно-коммуникационными компетенциями	подтверждающие документы	До 5 баллов		
Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ	подтверждающие документы	До 5 баллов		
<b>Показатель 3. Обеспечение доступности качественного образования</b>				
Работа с детьми особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	1 балл за каждого ребенка			
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении;	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)	3		

Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «Группы риска». Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу данного объединения	1 балл за каждого ребенка			
<b>Показатель 4. Участие в общественных проектах с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание</b>				
участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами;	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)			
участие в коллективных педагогических проектах;	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)			
Наличие совместных мероприятий с учителями лица	1 балл за каждое мероприятие			
Участие в мероприятиях плана воспитательной работы лица	1 балл за каждое мероприятие			
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса	За каждый проект (предоставление программы или иных документов)			
<b>Показатель 5. Информационная открытость</b>				
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)		3		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;		5		
Наличие собственного сайта педагога;		5		
<b>Показатель 6. Сохранение здоровья обучающихся</b>				
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Представление конспекта урока по заявленной технологии	5		
Отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности)	За случаи детского травматизма по вине педагога			
<b>Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении с всеми участниками образовательного процесса, трудовая дисциплина.</b>				

Отсутствие жалоб	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. директора	5		
<b>Показатель 8. Качественное ведение школьной документации.</b>				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. (в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		

**Подпись работника**

**Подпись заместителя директора**

**Решение комиссии**

**Показатели и критерии эффективности деятельности прочих педагогических работников (по должности, «Педагог-организатор», «Социальный педагог», «Воспитатель ГПД», «Учитель-логопед», «Методист», «Вожатый», «Концертмейстер», «Педагог-психолог», «Организатор ОБЖ»)**

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период \_\_\_\_\_ :  
(период)

Критерий	Значение критерия	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Показатель 1 Результативность педагогической деятельности педагогического работника</b>				
Организация и содержание диагностической работы, Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе (представляются карты динамики)	1 балл за каждое исследование	5		
Организация и проведение индивидуальной и групповой развивающей, коррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками)	1 балл за каждого воспитанника	10		
Организация и проведение профилактической работы с учащимися	1 балл за каждое мероприятие	10		для педагога-психолога, социального педагога, «учитель –логопед»

Результативность индивидуальной работы		10		
Наличие совместных мероприятий с учителями лица	1 балл за каждое мероприятие			
Участие в мероприятиях плана воспитательной работы лица	1 балл за каждое мероприятие			
Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из «группы риска» в работу данного объединения	1 балл за каждого ребенка			
Сохранение контингента	При 100% сохранении контингенте -5 баллов	5		
Раннее выявление трудных жизненных ситуаций	Отчет поданному вопросу	10		для педагога-психолога, социального педагога,
Оказание социально-педагогической помощи	Отчет поданному вопросу	10		для педагога-психолога, социального педагога,
Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	3 балла за каждый проект			Для методиста
Обеспечение повышения квалификации педагогических кадров	При обеспечении -2 балла			Для методиста
Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими кадрами	2 балла за каждого работника			Для методиста
Динамика успешной аттестации педагогов	2 балла за каждого работника			Для методиста
Результативность методической поддержки творческих инициатив и достижений педагогов	5 балла за каждого работника			Для методиста
Результативность методической поддержки публичного представления опыта педагогов	5 балла за каждого работника			Для методиста
Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в методической работе	При обеспечении -5 баллов			Для методиста
<b>Показатель 2 Успешность процесса развития, воспитания обучающихся и показатели динамики их достижений</b>				

Результативность коррекционной работы				
Динамика уровня воспитанности учащихся группы	Любая форма отчетности	5		Для ГПД
Вовлеченность учащихся в конкурсное движение	1-3 человека - 3 балла 4-6 человека - 5 баллов 7-11 человек - 7 баллов	7		
Уровень достижений уч-ся в конкурсном движении	Призовые места школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприя- тие)			
<b>Показатель 3. Результативность научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя</b>				
Аналитическая деятельность педагога (разработка темы, представленная в виде обобщения опыта, создание и внедрения авторских программ, методических разработок). Трансляция опыта.	<b>Представления опыта работы:</b> МО – 1 балл Педсовет – 2 балла Открытый урок в лицее – 3 балла в районе – 4 балла в городе – 5 баллов	5		
	<b>Публикации в интернете, журналах, газетах (при предоставлении данных)</b>	5		
Степень активности инновационной (проектной)	За каждый проект -5 баллов			

деятельности (при предоставлении документов)				
Внеклассная работа (воспитательская работа)	Открытые мероприятия: школьный уровень – 3 балла районный уровень – 5 баллов городской уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов (Оценивается каждое мероприя- тие)			
Использование в образовательном процессе ИТ (при предоставлении материалов).	<b>Применение ИТ:</b> доля уроков, проведенных с ис- пользованием ИКТ – более 20% - 2 балла ИКТ во внеурочной деятельности – 8 баллов	8		
<b>Показатель 4. Обучение , способствующее повышению качества и результативности профессиональной дея- тельности педагогического работника</b>				
Самообразование (подтверждается удостоверением)	Курсы 12 часов – 2 балла 36 часов - 4 балла 72 ч.- 6 баллов 144 часов – 8 баллов свыше 144 часов – 10 баллов	10		
Экспертиза. Членство в жюри. (общественные комиссии)		5		
<b>Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности</b>				
Профессиональные конкурсы	<b>Участие без победы:</b> районный уровень – 10 баллов городской уровень –	40		

	15 баллов Федеральный уровень – 20 баллов <b>Призовые места:</b> районный уровень – 20 баллов городской уровень – 30 баллов Федеральный уровень – 40 баллов			
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах)		3		
Ведение рубрики на сайте образовательной организации		5		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога;		5		
Наличие собственного сайта педагога;		5		
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	<b>Уровень обучения</b> Курсы повышения квалификации -5 баллов Магистратура -5 баллов Аспирантура -5 баллов Докторантура – 5 баллов			
Экспертиза методического оснащения кабинетов.  Санитарное состояние кабинета.		5		
<b>Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса , трудовая дисциплина</b>				
Отсутствие жалоб	Заполняется зам. директора	5		

Отсутствие травм	Заполняется зам. директора	5		
Наличие благодарственных писем	Заполняется зам. директора	5		
<b>Показатель 7. Качественное ведение школьной документации.</b>				
Ведение школьной документации, своевременная сдача отчетной документации. ( в том числе электронной документации)	Заполняется зам. директора	5		

**Подпись работника**  
**Подпись заместителя директора**  
**Решение комиссии**

## Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

(Ф.И.О., должность)

(преподаваемый предмет)

(наименование образовательного учреждения)

Квалификационная категория \_\_\_\_\_ стаж работы на руководящей должности \_\_\_\_\_ лет

Показатели эффективности деятельности руководителей 2 и 3 уровня

№ п/п	Показатель	Критерии	%
		Общее образование	
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч.года ( <i>процент реализации часов учебного плана</i> (по каждой ступени, по профилю ОУ отдельно): не менее 95%	до 20%
		Сохранение контингента обучающихся, в том числе между ступенями (этапами) обучения?: - не менее 95% сохранение контингента - не менее 70% выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ	
		Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования ( <i>процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации</i> ): не менее 95% - Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	
		Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	

		<p>Качество освоения учебных программ по результатам ГИА, ЕГЭ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- все выпускники 11 класса получили баллы ЕГЭ по обязательным предметам выше нижней границы нормы (отсутствие отрицательных результатов ЕГЭ)</li> <li>- выпускники 11 класса по предмету углубленного изучения получили баллы ЕГЭ выше нижней границы нормы (отсутствуют отрицательные результаты ЕГЭ в предыдущем учебном году)</li> <li>- в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов</li> </ul>	
		Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ: не менее 25 %	
2.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	<p>Наличие полного комплекта рабочих программ в соответствии с учебным планом (по всем предметам, элективным курсам, по всем классам) с перечнем и уровнем учебных предметов (дисциплин) УП ОУ</p> <p>Реализация программы совершенствования материально-технической базы ОУ</p> <p>Комплектование учебных групп</p> <p>Составление вводной на начало года документации в том числе по базе «Параграф»</p>	До 10 %
3.	Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями	<p><u>Эффективное управление ОДОД:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- расширение спектра программ дополнительного образования детей, реализуемых отделением дополнительного образования (%);</li> <li>- численность обучающихся в отделении дополнительного образования: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом</li> <li>- полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей (<i>процент реализации часов учебно-производственного плана</i>): не менее 90%</li> <li>- укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники): не менее 96 %</li> </ul>	до 20%
4.	Эффективность работы ОУ по повышению безопасности <b>образовательного процесса</b>	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	до 10%
5.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ПНПО «Талантливая молодежь»,</li> <li>- наличие победителей и призеров регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников</li> <li>- наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций регионального, всероссийского, международного уровня</li> </ul>	до 20%
6.	Участие в независимых сертифицированных исследованиях		до 10%

7.	Общественно-профессиональная активность руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне	до 10%
8.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Развитие спортивной инфраструктуры (стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир) Развитие секций и кружков спортивной направленности в ОУ: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом; Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спортивной направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)	до 10%
9.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний Управления КО по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	до 15%
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Функционирование официального сайта ОУ на сервере ЦИК Кировского р-на: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (*зам. по ИКТ) - своевременное исправление/удаление материалов, не соответствующих требованиям Положения о сайте (*зам. по ИКТ) - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ (*зам. по ИКТ) -своевременное информационное пополнение/ обновление разделов сайта в соответствии с ответственностью, возложенной приказом дир-ра ОУ («Главная», «Информация о школе», «Электронные образовательные ресурсы», «Объявления», «Учебная часть», «Ими гордится школа», «Страница для учеников», «Начальная школа», «Страница для родителей», «Жизнь школы сегодня»; «Школьный музей боевой славы»; «Международное сотрудничество»; «Дополнительное образование». Своевременное наполнение и обновление стендовой информации («Информация о школе» и информационным бюллетенем, «Прием в школу», «Информация для родителей», «Расписание занятий» и др.) Мониторинг актуальности материалов, размещенных в локальной сети («Учительская»); Эффективная организация работы ОУ с «электронным дневником»: -отсутствие подтвержденных жалоб потребителей данной услуги; - соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником. Ведение мониторинга и аналитической работы по внедрению средств информатизации в ОП (% вовлеченности педагогического коллектива в процесс информатизации). Наличие электронного банка документов, аналитических и статистических баз данных, программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом)	До 20%

11.	Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических работников (% подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию)	до 15%
		Организация системы работы с молодыми педагогами	
		Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов (участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта): Районный, городской, федеральный, международный уровень	
		Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 5 лет	
		Соответствие образования педагогов преподаваемым учебным предметам	
		Признание заслуг сотрудников: Государственные награды и почетные звания Отраслевые награды Региональные награды Грамоты и благодарности органов управления образованием	
		Проведение обучающих семинаров на базе ОУ	