

ПРИНЯТО

*Собранием работников школы
МОУ «ВОСОШ № 2»*

Протокол № 2 от 30. 08. 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

*Приказом директора
МОУ «ВОСОШ № 2»*

от 31. 08. 2016 г. № 56

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулировании в
МОУ «Всеволожская открытая (сменная) общеобразовательная школа № 2»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением «О системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области № 173 от 15.06.2011 г. и Постановлением администрации МО «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений» № 1375 от 29. 06. 2011 года

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда в МОУ «ВОСОШ № 2».

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 16 июня 2011 года № 34 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области».

1.3. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

2.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, указанных в пункте 2.1, устанавливаются в размерах:

по должностям работников школы в следующем размере:

- секретарь учебной части - профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 1,0328;
- библиотекарь – профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства, кинематографии ведущего звена» - 1,5574
- завхоз – профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 1,1148
- лаборант - профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 1,0492
- социальный педагог – профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 2 квалификационного уровня - 1, 6
- учитель – профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня - 1, 8

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

В перечень должностей работников учреждений образования образования, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений относятся:

- учитель;
- социальный педагог.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.4. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда и в 1 полугодии 2014-2015 учебного года отнесен к 5 группе по оплате труда.

Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений (кроме прочих учреждений) в зависимости от группы по оплате труда, составляет в 1 и 2 полугодиях 2013-2014 учебного года составляет – 2 (5-я группа)

3.5. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом органа местного самоуправления муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, которому подведомственно муниципальное бюджетное учреждение, муниципальное казенное учреждение (далее – уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 сентября текущего года.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.7. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (оклада, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

4.2. Размеры компенсационных выплат и перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, составляют

- учителям школы за выполнение функций классного руководителя - 2000 рублей;
- учителям русского языка и литературы за проверку письменных работ по русскому языку – 20 %;
- учителям математики за проверку письменных работ по математике – 15 %

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Работникам подведомственных учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком при наличии материальной ответственности),
- за качество выполняемых работ,
- за выслугу лет,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом директора школы об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Приложение № 1 «Примерные критерии для определения выплат стимулирующего характера».

5.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.5. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.7. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

5.8. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

5.9. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

5.10. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

5.11. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителям учреждений определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципального учреждений, утвержденным приказом уполномоченного органа.

5.12. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

5.12.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

5.12.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической

деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.12.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

5.12.4. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам учреждений образования, работникам учреждений здравоохранения за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

работникам учреждений образования (за исключением руководителей и педагогических работников), социальной защиты населения, культуры устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 15 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 10 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5.12.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников школы определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 6.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

6.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат

определяется распоряжением (приказом) уполномоченного органа в пределах, утвержденных по бюджету муниципального образования ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

В случае если показатели наполняемости классов (групп) в среднем по учреждению образования ниже установленных Типовым положением о соответствующем учреждении и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

7. Распределение фонда материального стимулирования

1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:
 - стимулирующий фонд;
 - текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.
2. Главный бухгалтер школы исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).
3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, производится на определенный период (месяц, квартал, год и др.) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным или иным общественным органом (собранием трудового коллектива, педагогическим советом), в пределах стимулирующего фонда.

8. Порядок премирования.

1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.
2. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.
3. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения педагогическому совету или собранию трудового коллектива образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены педагогического совета или трудового коллектива образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.
4. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

9. Периоды и сроки премирования.

1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, полугодие. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

10. Условия премирования

1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

11. Показатели премирования.

1. Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений: **Приложение № 2.**

12. Порядок определения размера премии.

1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- 1) определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- 2) по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 3) вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 4) определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 5) коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- 6) общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 7) премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

13. Порядок выплаты материальной помощи.

1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

8.4.В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

8.5.По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

8.6.Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

Приложение № 1

Примерные критерии оценки деятельности работников МОУ «ВОСОШ № 2» для определения выплат стимулирующего характера

1. Примерные критерии оценки деятельности педагогических при определении выплат стимулирующего характера педагогических работников.

№ п/п	Показатели	Проценты или сумма
1.	За наличие категории (педагогические работники): - высшая - первая - вторая	30 % 20 % 10 %
2.	За непрерывный стаж работы (педагогические работники): - 10 лет - 15 лет - 20 лет	1 000 руб. 2 000 руб. 3 000 руб.
3.	За руководство школьным пресс-центром	1 000 – 2 000 руб.
4.	За ведение сайта школы	1 000 -2 000 руб.
5.	Подготовка выпускников к ГИА (педагогические работники): 9 класс – русский язык 9 класс – математика 12 класс – русский язык 12 класс - математика	2 000 – 4 000 руб. 2 000 – 4 000 руб. 2 000 – 5 000 руб. 2 000 – 5 000 руб.

2. Примерные критерии оценки деятельности при определении выплат стимулирующего характера административных работников.

№ п/п	Показатели	Проценты или сумма
Заместитель директора по учебно - воспитательной работе		
1	За участие в экспериментальной работе и работу с молодыми специалистами	до 4 000 руб.
2	За совмещение обязанностей ответственного за безопасность в школе и ненормированный рабочий день	до 5 000 руб.
3	За координацию работы с учреждениями дополнительного образования	до 2 000 руб.
4.	За проведение КПИ и подготовку к итоговой аттестации	до 5 000 руб.
5.	За ведение баз данных по итоговой аттестации	до 3 000 руб.
Главный бухгалтер		
1	За выполнение особо сложных заданий (работа на сайтах госзакупок и bas.gov.ru)	5 000 -8 000 руб.
2	За совмещение обязанностей экономиста и ненормированный рабочий день	5 000 -7 000 руб.

3. Примерные критерии оценки деятельности при определении выплат стимулирующего характера учебно – вспомогательного персонала школы.

№ п/п	Показатели	Проценты или сумма
Библиотекарь школы		
1.	За информационное обеспечение экспериментальной работы	до 3 000 руб.
2.	За ведение баз электронных цифровых образовательных ресурсов	до 2 000 руб.
Секретарь школы		
1.	За совмещение обязанностей по обеспечению проездными документами учеников	до 2 000 руб.
2.	За координацию работы с учреждениями дополнительного образования	до 2 000 руб.
3.	За выполнение обязанностей документоведаЮ, ведение архива	до 2 000 руб.
Лаборант школы		
1.	За выполнение особо сложных заданий (ведение баз данных для проведения итоговой аттестации)	3 000 руб.
2.	За подготовку и размещение информации на сайте школы, обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	5 000 руб.
Заведующий хозяйством		
1.	За подготовку документации на конкурсы и заключение договоров	до 5 000 руб.
2.	За разъездной характер работы по материально – техническому обеспечению. УВП	до 3 000 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
1.	За устранение аварийных ситуаций в выходные и праздничные дни	До 2 000 руб.
2.	За погрузо – разгрузочные работы	До 1 000 руб.

Приложение № 2
Примерные критерии оценки деятельности работников МОУ «ВОСОШ № 2» для
премирования за высокие результаты работы.

1. Примерные критерии оценки деятельности учителей школы.

№ п/п	Показатели	Примерное количество баллов
Учебные достижения обучающихся за отчетный период (1 год, 6 месяцев)		
1	Динамика количества и % учащихся, не имеющих «2» по итогам отчетного периода (четверть, семестр) по отношению к предыдущему отчетному периоду	2
2	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-классов (в форме ЕГЭ): При показателе выше среднего по району (городу) При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	2 3
3	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов (в новой форме): При показателе выше среднего по району (городу) При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	3 2
4	Динамика количества и % участия обучаемых в предметных олимпиадах по отношению к предыдущему году	2
5	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах и иных конкурсах	1
6	Динамика количества и % учащихся, участвующих в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по предмету по отношению к предыдущему периоду.	1
7	Результативность участия творческих работ (указанных в п.5) в различного уровня конкурсах	1
8	Качество знаний учащихся (позитивная динамика уровня обученности учащихся за предыдущие годы): По результатам внутришкольных контрольных срезов, промежуточной аттестации По результатам срезов знаний учащихся на муниципальном уровне	2 3
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам.		
1	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем	2
2	Количество и % учащихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемых учителем	2
3	Наличие программы развития одаренных детей и результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, концерты, спортивные соревнования)	2
4	Наличие программы развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности	2
Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
1	Степень использования современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности	1
2	Участие в педагогических экспериментах	1
3	Распространение собственного положительного педагогического опыта	1 - 5
4	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	3

2. Примерные критерии оценки деятельности работников школы.

№ п/п	Показатели
Заместитель директора по учебно - воспитательной работе	
1	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
2	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
3	высокий уровень организации и контроля мониторинга) учебно-воспитательного процесса
4	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
5	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
6	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
7	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заведующий хозяйством	
1	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
2	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
3	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Социальный педагог	
1.	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля

1. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.