

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

ПРИНЯТ:

на общем собрании трудового коллектива
протокол от 11.09.2020 г. № 1

УТВЕРЖДЕН:

приказом МОУ "Джатиевская ООШ"
от 14.09.2020 г. № 187

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Общие положения

1.1. 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, утвержденной Постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 30 июня 2020 № 1963.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. 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.

2.2. Финансовым органом образовательного учреждения 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).

2.3. 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) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

3. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению, согласовываются с тарификационной комиссией.

3.2. **Стимулирующие выплаты** работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 3.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

3.5. **Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:**

- работникам учреждения - по итогам работы конкретного работника.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

3.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и критериев оценки деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных

направлений деятельности работника.

Совокупность КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

3.7. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) **объективность** - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;

б) **управляемость** - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) **прозрачность** - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) **отсутствие негативных внешних эффектов** - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) **экономичность** - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается:

- для работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

3.9. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника, определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

3.10. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы работника, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

3.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически

отработанному времени.

3.12. В случае установления *стимулирующей надбавки* по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

3.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал,
- на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год,
- до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

3.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением.

3.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

3.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

3.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

3.19. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

3.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

3.21. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

3.22. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Основным условием выплат является:

- отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками;
- объективность и достоверность предоставляемой информации работниками;
- наличия существенных замечаний по результатам внутришкольного контроля, 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.

3.23. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

4.1. 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.

4.2. 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 не более должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.3. 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.

4.4. 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.

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

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

4.7. Минимальная материальная помощь может быть установлена работнику:

- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 70 лет)- 30 баллов;
- в связи с вступлением в брак-30 баллов;
- в связи с рождением ребенка – 30 баллов;
- в связи с выходом на пенсию – 30 баллов;
- в связи со смертью члена семьи – 30 баллов;
- в связи с длительным лечением в стационаре с оперативным вмешательством – 30 баллов;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, кража, потоп) – 30 баллов;
- в связи с тяжёлым материальным положением – 30 баллов.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

4.9. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.10. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5. Порядок разовых выплат стимулирующего характера

Показатели разовых выплат стимулирующего характера:

Направление	Источник выплаты	Сумма выплаты в баллах
Награждение почетными грамотами, премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора области, администрации муниципального района	экономия по тарифной части фонда заработной платы	20-35
За работу в комиссиях	Стимулирующий фонд	35
За проведение походов и экскурсий во внеурочное время при условии участия в походе и экскурсии не менее 10 обучающихся	экономия по тарифной части фонда заработной платы	10
За выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями	Стимулирующий фонд	30
За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	Стимулирующий фонд	30
За качественную подготовку и проведение мероприятий:		
• школьного уровня		5
• районного уровня		10
• областного уровня	Стимулирующий фонд	20

Подготовка и проведение семинаров, практикумов, мастер - классов различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня- • областного уровня 	Стимулирующий фонд	5 10 20
За подготовку документации в выпускных классах	Стимулирующий фонд	10-15
За победы в олимпиадном движении школьников Призер (победитель) на муниципальном уровне Призер (победитель) на областном уровне	Стимулирующий фонд	3-7 8-10
За работу в районных олимпиадных комиссиях	Стимулирующий фонд	14

Приложение к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Джатиевская основная общеобразовательная школа»

**Критерии оценки деятельности учителей, классных руководителей
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

Критерии оценивания деятельности учителя

№ п/п	Показатели деятельности	Максимальное количество баллов	Результаты деятельности
Позитивные результаты деятельности			
1	По предметам первой категории сложности (русский язык, математика)	100 руб класс/предмет	
2	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах и иных конкурсах по учебным предметам: Всесоюзный уровень победитель призер Региональный уровень победитель призер Муниципальный уровень победитель призер	20б. (10000) 10б. 15 (5000) 7,5 5 (3000) 2,5	
3	Распространение собственного педагогического опыта (выступления на заседаниях МО, педсоветах) Муниципальный уровень Региональный уровень Всесоюзный уровень	10 (1000) 15 1500) 20 (2000)	
4	Заполнение информации по предметам «Эл. школа»	Определение стоимости балла (по нагрузке) (Всего-247 часов по учебному плану /остаточную сумму)	
5	Доплата за классное руководство (1 класс)	5000 2500 (7 чел.)	

Дополнительные виды работ, неучтенные в нормативных актах			
1	Сложность и напряженность работы в классах - комплектах	50 р. (1 час)	
2	к/филтрация	200	
3	Комиссия по стимулирующему фонду	500	
4	Заполнение аттестатов (разовая выплата)	1000	
5	Ответственный за питание	1500	
6	Ответственный за оформление протоколов педсоветов (один раз в год)	500	
7	Ответственный за электронные платформы (ГИССОЛО, навигатор, «Я класс» и т.д.) Ответственный за администрирование школьного сайта	5000	
8	Руководство школьными методическими объединениями (учителей -предметников, учителей начальных классов)	3000	
9	Руководство школьными методическим объединением классных руководителей	3000	
10	Ответственный за составление и корректировку расписания учебных занятий	3000	
11	Ответственный за озеленение школьной территории	1000	
Стимулирующие выплаты			
1	К юбилейным датам (50, 55, 60 – летию со дня рождения, выходу на пенсию)	3000	
2	Материальная помощь	3000-5000	
Всего:			

Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя.		
1.	Наличие воспитательной системы (1 раз в год)	2
2.	Благоприятный психологический климат в классе (отсутствие жалоб, отсева, сохранение контингента учащихся (исключение – перемена места жительства учащегося), наличие контакта с родителями)	2
3.	Постоянное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся	1
4.	Отсутствие (снижение) правонарушений учащихся: Отсутствие 2балла Снижение 1 балл	2
5.	Результативность деятельности детского самоуправления в классе	1
6.	Коллективное участие учащихся в жизни образовательного учреждения: по 0,5 за каждое участие	1
7.	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.: Школьный уровень Районный уровень	3-5 7
8.	Организация школьного питания (охват горячим завтраком, обедом)	10
9.	Организация занятости учащихся в каникулярное время	5
10.	Ведение электронного дневника, журнала	5-10
Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий.		

Позитивные результаты внедрения современных образовательных технологий.		
№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3
1	Степень использования современных информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности: Использует систематически 2 балла Использует периодически 1 балл	2
2	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций На школьном уровне 1балл На районном уровне 1,5 балла На областном уровне и выше 2 балла	4,5
4	Участие в инновационной или экспериментальной деятельности	2
5	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и прочее и их использование в образовательном процессе	2
Позитивные результаты участия в организационно-методической работе		
1	Наличие научно-методических публикаций: На школьном уровне 1 балл На областном уровне и выше 2 балла	3
2	Открытые уроки: на школьном уровне 1 балл на районном уровне 2 балла	3
3	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: Участие 0,5 балла Призер на школьном уровне 1 балл Призер на областном уровне 2 балла Призеры более высокого уровня 3 балла	6,5
4	Выступление на педсовете (МО)	1
5	Выступление на РМО	1,5
6	Выступления на областных конференциях, семинарах, форумах	2
7	Разработка и проведение элективных курсов- 2балла Проведение элективного курса-1балл	2
8	Разработка и внедрение авторских программ	2
9	Освоение новых учебно-методических комплексов	2
10	Подготовка материалов для школьного сайта	2
Повышение квалификации и профессионального мастерства		
1	Своевременное прохождение повышения квалификации (или профессиональной переподготовки)	1
2	Работа учителя над методической темой	2
3	Обучение в аспирантуре (или докторантуре)	10
Работа в комиссиях, группах		
1	Заседание Совета профилактики	5
2	Заседание проблемно-методических групп	2

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3
3	Заседание методического совета	5
4	Заседание групп целевых воспитательных проектов	5
5	Заседание конкурсной комиссии	3
6	Заседание конфликтной комиссии	3

**Критерии оценки деятельности заведующего библиотекой
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Сохранность фонда	2
2.	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2
3.	Особые условия труда (пыль, работа на компьютере)	2
4.	Качество комплектования и организация учебного фонда	2
5.	Качественная подготовка документации по учету книжного фонда	2

**Критерии оценки деятельности воспитателя ГПД
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1	Особые условия труда (прогулка с учащимися в осенний и зимний, весенний период) 0,5 ставки 1 балл 1 ставка 2 балла	2

**Критерии оценки деятельности сторожа
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2
2.	За предотвращение нанесения порчи материальному имуществу школы	2

**Критерии оценки деятельности секретаря
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№	Показатели	Максимальное
----------	-------------------	---------------------

		количество баллов
1.	Составление табеля	2
2.	Качественная подготовка документов, фондов	2
3.	Подготовка трудовых договоров	2
4.	Особые условия труда (работа с компьютером)	2
5.	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2

**Критерии оценки деятельности лаборанта
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Особые условия труда (работа с компьютером, работа с химическими реактивами, электричеством)	2
2.	Выполнение работы свыше закрепленной нагрузки по штатному расписанию	2

**Критерии оценки деятельности руководителей ОУ 2 уровня по УВР
муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность общего руководства ОУ: целеполагание; планирование; организация; коммуникация; контроль; мотивация; стимулирование	2
2.	Информационно – аналитическая деятельность: Анализ деятельности ОУ, выявление наиболее значимых проблем, эффективных путей решения (четверть, полугодие, год); Качество информационно-аналитической документации; Деловые совещания, беседы, инструктивно-методические совещания их эффективность	2
3.	Показатели динамики учебных достижений обучающихся: Динамика результативности (успеваемость и качество обучения) по сравнению предшествующим периодом по ступеням образования и направлениям; Результативность контрольных срезов в сравнении со средними результатами по району, области; Процент участия обучаемых в предметных олимпиадах разных уровней;	2

	<p>(муниципальный , региональный , федеральный);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Процент учащихся , участвующих в проектной и исследовательской деятельности ; • Процент участия и результативность участия обучаемых в творческих конкурсах разного уровня (школьный , муниципальный , региональный, федеральный). 	
4.	<p>Организация освоения инноваций: Степень использования современных педагогических, информационных и здоровьесберегающих технологий в образовательной системе школы; Сопровождение педагогов в инновационной и экспериментальной деятельности;</p>	2
5.	<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся в ОУ: результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, марафоны, концерты, олимпиады, выставки, экспедиции, рейды, акции)</p>	2
6.	<p>Распространение опыта работы ОУ: Наличие научно-методических публикаций; Распространение опыта на муниципальном уровне; Распространение опыта на региональном уровне; Распространение опыта на федеральном уровне.</p>	3
7.	<p>Повышение квалификации и профессионального мастерства: Количественные и качественные характеристики движения кадрового состава; Своевременное прохождение повышения квалификации; Квалификационная категория руководителя; Обучение в аспирантуре (или докторантуре)</p>	2
8.	<p>Развитие системы соуправления школой: Организация работы органов ученического самоуправления; Организация работы педагогического совета ; Организация работы методического совета;</p>	2
9.	<p>Организация образовательного процесса на основе мониторинга и прогнозирования: Организация мониторинга качества школьного образования по разным направлениям. Уровень корректировки деятельности на основе результатов мониторинга.</p>	2
10.	<p>Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения: Качественное выполнение требований норм СанПиНа; Качественное выполнение требований различных контролирующих служб (пожарной инспекции, инспекции по охране труда и др.)</p>	2
11.	<p>Особые условия труда</p>	1

**Критерии оценки деятельности других
работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Джатиевская основная общеобразовательная школа»**

№ п/п	Показатели	Баллы
1	2	3
Заместитель директора по АХЧ		
1.	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	2
2.	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
3.	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3
Педагог-психолог, социальный педагог		
1.	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	3
2.	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	3