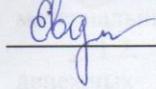


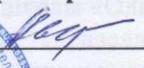
СОГЛАСОВАНО:

Председатель Родительского
Совета школы



УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы «Олимп-Плюс»


Н.П. Аверина

25 августа 2015 г.



Частное учреждение
средняя общеобразовательная школа «Олимп-Плюс»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ

Принято на
общем собрании
работников школы
«25» августа 2015 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным актом школы «Олимп-Плюс» и вводится в целях эффективного управления качеством образования, справедливого распределения материальных вознаграждений с учетом индивидуальных и коллективных достижений.

1.2. Формирование фонда оплаты труда школы «Олимп-Плюс» осуществляется за счет денежных взносов родителей и бюджетных ассигнований (субсидий), направленных Департаментом образования г. Москвы.

1.3. При формировании фонда оплаты труда администрация школы ориентируется на финансовую политику Департамента образования г. Москвы.

1.4. Оплата труда работников школы «Олимп-Плюс» определяется их личным трудовым вкладом с учетом итоговых результатов школы и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Установленные в школе должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.6. Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.7. Ставка заработной платы – расчетная величина, применяемая при исчислении заработной платы различных категорий работников.

1.8. Оплата труда работников школы производится согласно штатного расписания и утвержденной смете на учебный год.

1.9. Основанием для выплаты заработной платы для всех категорий работников являются:

- приказ директора о приеме на работу (назначении на должность) и заключенный трудовой договор;
- данные табеля учета рабочего времени;
- другие документы, предусмотренные настоящим Положением и действующим законодательством (краткосрочные договора, представления руководителей структурных подразделений по материальному стимулированию и т.п.).

1.10. Табеля учета рабочего времени составляются руководители структурного подразделения:

- педагогический персонал;
- административный персонал;
- работники пищеблока;
- обслуживающий персонал.

1.11. Сроки предоставления в бухгалтерию школы документов, являющихся основанием для выплаты заработной платы, устанавливаются графиком документооборота (последний день уходящего месяца).

1.12. Сроки выплаты заработной платы за истекший месяц 20 и 5 числа следующего месяца.

1.13. За часы работы, невыполненные по независящим от работника причинам, оплата производится полностью (кроме дополнительного образования, оплачиваемого по факту проведения занятий количественно).

1.14. В связи с уменьшением объема работ во время летних каникул в школе допускается изменение существующих условий труда работников согласно законодательству РФ.

2. Виды материального стимулирования и порядок их начисления

2.1. Все выплаты материального стимулирования осуществляются в пределах финансовых возможностей школы.

2.2. В случае уменьшения финансовых средств школы администрация имеет право приостанавливать выплату стимулирующего и материального поощрения.

2.3. Материальные поощрения являются временными.

2.4. Фонд материального поощрения формируется из средств экономии общего денежного фонда школы.

2.5. Право инициативы по материальному стимулированию предоставляется руководителям структурных подразделений школы и родительскому комитету.

2.6. Фонд материального поощрения распределяется комиссией, состоящей из руководителей структурных подразделений, представителя родительской общественности, заместителей директора по направлениям, и утверждается приказом директора школы.

2.7. В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

2.8. Надбавки устанавливаются в качестве компенсационных и стимулирующих выплат за особые условия труда и уровень профессиональной компетентности работника. Размер надбавок исчисляется в процентах.

2.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, устанавливаются в абсолютных величинах на основании дополнительного соглашения и при условии ведения отчетной документации.

2.10. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, в том числе несвоевременное и некачественное ведение документов строгой отчетности; обоснованные жалобы детей, родителей и сотрудников школы; нарушение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдение норм и правил техники пожарной безопасности, охраны труда, СанПин, необеспечение сохранности школьного имущества.

2.11. Порядок и начисления надбавок и доплат представлен в Приложении №1 к настоящему положению.

2.12. Размер надбавок и доплат зависит от общей занятости работника в течение учебной недели.

2.13. В случае увольнения работника надбавки и доплаты стимулирующего характера в текущем месяце не начисляются.

2.14. Во время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы надбавки и доплаты не выплачиваются.

2.15. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за результативность деятельности школы в целом или ее структурных подразделений за определенный период.

2.16. Премии могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, по итогам учебного года (в зависимости от финансовых возможностей Школы).

2.17. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов.

2.18. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется в соответствии с приказом директора школы.

2.19. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

2.20. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений и родительских комитетов.

2.21. Премии максимальными размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада в деятельность коллектива, а также финансовых возможностей Школы.

2.22. Премия не начисляется при наличии жалоб родителей, грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

2.23. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год, а также в случае наличия спонсорских благотворительных взносов.

3. Оплата труда педагогических работников школы

3.1. Для педагогического персонала школы устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю:

- учителя начальных классов и учителя-предметники – 36 часов (18 часов аудиторной и 18 часов внеаудиторной занятости);
- учитель-логопед – 20 часов преподавательской работы (индивидуальной и групповой);
- педагог-психолог – 36 часов преподавательской работы (индивидуальной и групповой);
- воспитатель – 30 часов воспитательной работы;
- воспитатель дошкольной группы – 36 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов преподавательской работы (индивидуальной и групповой);
- педагог-библиотекарь – 36 часов;
- административно-педагогический персонал – 36 часов.

3.2. Внеаудиторная занятость педагогических работников включают в себя следующие виды работ: методическая, подготовительная (к урокам/занятиям, мероприятиям, выставкам, конкурсам и т.д.), организационная, диагностическая, творческая внеурочная деятельность по предмету.

3.3. Субсидии Департамента образования г. Москвы направляются на оплату труда педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс по базисному учебному плану.

3.4. В период каникул педагогические работники выполняют учебно-воспитательную, методическую или организационную работу в объеме, согласованном с администрацией.

3.5. Оплата труда по программам дополнительного образования, часов школьного компонента, а также доплаты и выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются за счет средств школы на основании отдельного приложения к трудовому договору.

3.6. Педагогическая работа административного персонала оплачивается дополнительно на условиях, предусмотренных для педагогических работников школы, исходя их количества фактически отработанных преподавательских часов.

3.7. Размер премии педагогов школы «Олимп-Плюс» зависит от общей часовой нагрузки, а также количества набранных баллов по критериям, изложенным в Приложении №2.

3.8. Распределение премиального фонда школы происходит на основании трехсторонней оценки профессиональной компетенции педагогов (самооценки, мнения руководителей структурных подразделений и администрации школы) с учетом мнения родителей.

4. Оплата труда иных работников школы

4.1. Административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу школы устанавливается рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю.

4.2. Оплата труда вышеназванных категорий работников школы производится согласно должностным окладам, установленным штатным расписанием на учебный год.

4.3. Рабочий день работников административного персонала ненормирован, в случаях производственной необходимости они могут привлекаться для выполнения возложенных на них трудовых обязанностей сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

4.4. Стимулирующие выплаты (премии) секретарю-референту назначаются за:

1. *Высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.*
2. *Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению школьной документации, делопроизводству.*
3. *Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве.*

4. *Выполнение разовых, особо важных сложных работ, поручений (внеочередных или не предусмотренных должностными обязанностями).*

5. *Оперативность, системность и качество ведения документации*

6. *Высокий уровень профессиональной этики и культуры общения.*

4.5. Премирование иным работникам школы по итогам работы осуществляется на основании следующих показателей:

1. *Развитие и обновление материально-технической базы школы, в том числе оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, своевременный ремонт учебного оборудования/мебели, обеспечение условий санитарно-технического, гигиенического и эстетического содержания школьных помещений.*

2. *Положительная динамика показателей здоровья учащихся*

3. *Положительные отзывы родителей о деятельности структурного подразделения*

4. *Отсутствие за отчетный период обоснованных жалоб на деятельность структурного подразделения.*

5. *Высокое качество подготовки школы к началу учебного года, организацию, проведение профилактических, ремонтных работ/генеральных уборок/ инвентаризации оборудования, материальных ценностей школы.*

6. *Отсутствие конфликтных ситуаций в структурном подразделении.*

7. *Качественное ведение документации.*

8. *Рациональные предложения и творческая инициатива в повышении качества работы структурного подразделения*

9. *Безупречное выполнение (обеспечение) требований пожарной безопасности, охраны труда, предписаний проверяющих служб (Роспотребнадзора, ГУ МЧС Пожнадзора и др.)*

10. *Высокий уровень профессиональной этики и культуры общения.*

5. Социальные гарантии и материальная помощь

5.1. Все работники школы подлежат государственному социальному страхованию и имеют право на получение пособий в соответствии с законодательством (оплата первых трех дней больничного листа, пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет и т.д.).

5.2. Из фонда оплаты труда осуществляются пенсионные отчисления в размере 22 %.

5.3. Всем штатным работникам школы предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.4. Оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется ежегодно следующим сотрудникам:

- директору;
- исполнительному директору программ развития школы;
- заместителю директора по учебной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;
- педагогическому персоналу школы.

5.5. Воспитателям подготовительного класса предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Всем остальным работникам школы предоставляется очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. При увольнении работника ему выплачивается компенсация за отпуск пропорционально отработанному времени.

5.7. С разрешения администрации работнику при отсутствии производственной необходимости может быть предоставлен отпуск по письменному заявлению без сохранения заработной платы.

5.8. В пределах общего фонда оплаты труда, работникам школы может выплачиваться материальная помощь в связи с рождением ребенка, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти близких родственников сотрудника;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

5.9. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.10. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.11. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д.) работнику школы может выплачиваться денежное вознаграждение.

5.12. По личному заявлению сотрудник может пользоваться обедами (по школьным нормам) с оплатой стоимости сырьевого набора продуктов.

5.13. Ежегодно сотрудник проходит медицинское обследование за счет средств школы.

5.14. Не реже 1 раза в 3 года школа оплачивает обучение педагогических сотрудников на курсах повышения квалификации. В случае увольнения сотрудника до истечения трех лет после окончания курсов, педагог возвращает затраченные школой средства на его обучение.

Положение об оплате труда и материальном стимулировании принято на общем собрании сотрудников школы и утверждено директором «25» августа 2015 года.

Протокол общего собрания № 1 от «25» августа 2015 года.

По поручению общего собрания работников школы подписали руководители структурных подразделений.

Зам.директора школы по УР в начальной школе

И.А. Тимофеева

Исполнительный директор программ развития школы

А.В. Кузьмина

Зам.директора школы по ВР и дополнительному образованию

Е.И. Симакова

Зам.директора школы по УР в основной и средней школе

И.В. Шатова

Зам.директора школы по ФХД

С.В. Чураков

Главный бухгалтер

В.Л. Митькина

Врач-педиатр

С.Ю. Григорьева

Заведующая хозяйством

Л.П. Ланчак

Заведующая производством

Н.Г. Мякишева

Перечень доплат компенсирующего характера

№	Критерии	%
1.	Сотрудникам за работу в выходные и праздничные дни, в ночное время	В соответствии с ТК РФ
2.	Персональная надбавка администрации за напряженность и интенсивность труда в условиях работы школы в режиме полного дня, открытых дверей для родителей, а также регулярного внешнего аудита.	40
3.	Персональная надбавка всему персоналу за работу школы в режиме полного дня (в зависимости от нагрузки – полная/неполная)	до 20
4.	Поварам за работу в горячем цехе, техническому персоналу за уборку санузлов	до 15
5.	Молодым специалистам, работающим в школе первые 3 года после ВУЗа	10
6.	Учителям за проверку тетрадей и письменных работ	до 20
7.	Учителям за заведование специализированными учебными кабинетами (химия, физика, окружающий мир, ИКТ, технология)	3 500
8.	Техническому персоналу за интенсивный режим работы, расширение зоны обслуживания.	до 30

Перечень надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	% к окладу
1.	Сотрудникам за стаж непрерывной работы в Школе с целью обеспечения ее стабильного функционирования: 1-2 года 3-5 лет 6-10 лет 10-15 лет с 16 лет и выше	5 10 15 20 25
2.	За наличие квалификационной категории и в зависимости от нагрузки: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	5 000 3 000
3.	Учителям за классное руководство	до 15
4.	Учителям-предметникам за сложность, приоритетность предметов в 9 и 11 классах при условии выбора предмета на ГИА	5-10
8.	Педагогическим работникам, награжденным профессиональными и ведомственными наградами: "Заслуженный учитель РФ", «Почетный работник образования Российской Федерации» "Отличник образования", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования" Почетное звание "Ветеран труда".	50 35 30 30 25
9.	Кандидат педагогических, технических наук	30

Приложение 2. Критерии оценки качества работы педагогических сотрудников школы «Олимп-Плюс»

Показатели премирования педагогов и воспитателей школы «Олимп-Плюс»

№	Показатель критерия	Баллы	Индикатор критерия
1	<i>Результативность труда в условиях его высокой интенсивности (1-15)</i>		
1.1.	<i>Уровень освоения обучающимися учебных и воспитательных программ</i>	1-2	Высокая доля обучающихся, получивших за отчетный период оценки «4» и «5»; высокий уровень воспитанности учащихся класса
1.2.	<i>Динамика учебной успешности/ динамика уровня воспитанности класса</i>	1-2	Рост доли обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода.
1.3.	<i>Степень охвата учащихся внеклассной работой (по предмету/ плану воспитательной работы)</i>	1-2	100% посещаемость учащихся на мероприятиях школы/класса; их активность и качество участия
1.4.	<i>Высокий уровень профессиональной компетентности, показанный на уроках и мероприятиях</i>	1-2	3-4 уровень профессиональной компетентности с т.зр. деятельностного подхода к образовательному процессу по результатам экспертной оценки
1.5.	<i>Высокий уровень качества образования по результатам внешней оценки (в том числе успешное участие детей в олимпиадах и конкурсах)</i>	1-2	Высокая доля обучающихся, получивших 4 и 5; призовые места учащихся в олимпиадах, конкурсах
1.6.	<i>Разнообразие форм, в том числе внеклассной работы с учащимися</i>	1-3	Баллы в зависимости от количества интересных мероприятий, организованных педагогом при наличии отчетности (сценарии, фоторепортажи, результаты анкетирования учащихся зам.директора по ВР).
1.7.	<i>Высокий уровень творчества и стратегической инициативы</i>	1	Оптимизация образовательной среды класса, кабинета, школы
1.8.	<i>Сохранение контингента учащихся (кол-ва детей в классе в течение года, дня, на мероприятиях, в кружке)</i>	1	По итогам аналитических отчетов завуча и заместителя директора
2	<i>Индивидуальный подход к развитию и личностному росту учащихся (1-10)</i>		
2.1.	<i>Ведение индивидуальных карт (портфолио) личностного роста ребенка. Лучшее «портфолио» класса</i>	1-2	Наличие сравнительных графиков, аналитических выводов и рекомендаций, показывающих динамику развития ученика/класса
2.2.	<i>Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету</i>	1-2	Наличие журнала индивидуальной работы и кол-во данных консультаций
2.3.	<i>Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по данному предмету (мероприятию) у данного учителя (воспитателя).</i>	1	Минимальное количество опозданий на уроки/мероприятия; аккуратное ведение тетрадей; достойная подготовка к уроку (мероприятию)
2.4.	<i>Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета у данного учителя/ в воспитательной работе (кл.руководстве) данного педагога</i>	1	Высокая доля обучающихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету по результатам анкетирования уч-ся и их родителей. Организация занятости учащихся в каникулярное время
2.5.	<i>Степень вовлеченности обучающихся в проектную деятельность с данным учителем (за рамками выполнения функций классного руководителя).</i>	1	Количество обучающихся, вовлеченных в проект, разработанный (инициированный) учителем, больше 3 человек.
2.6.	<i>Эффективная работа по обеспечению здоровья и безопасности</i>	1	Благоприятная психологическая атмосфера в классе, дисциплинированность и организованность

	<i>жизнедеятельности учащихся</i>		учащихся; своевременность и регулярность проведения инструктажей по ТБ, ведение журнала инструктажа
2.7	<i>Положительные отзывы родителей о работе с обучающимися</i>	1	Результаты собеседований администрации с родителями обучающихся; анкетирование...
2.8.	<i>Учет гендерных особенностей учащихся класса</i>	1	Высокая мотивация к обучению; мониторинг обоснованности методического и дидактического содержания параллельно-раздельного обучения в аналитических отчетах учителя.
3	Результативность профессионально-коммуникативной деятельности учителя (1-25)		
3.1.	<i>Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя</i>	1-5	Представление результатов научно-исследовательской и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения. Наличие документального подтверждения. <i>Ведение и постоянное обновление личного сайта (персональной страницы)</i>
3.2.	<i>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)</i>	1-5	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней
3.3.	<i>Профессиональный рост в области инновационных технологий</i>	1-5	Участие педагога в инновационной деятельности образовательного учреждения: единственный автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации
3.4.	<i>Продуктивное сетевое взаимодействие с другими участниками образовательного процесса (в том числе внешкольными).</i>	1-4	Совместные проекты с др. педагогами школы, органами классного и школьного самоуправления, активизация шефской работы, участие в интеллектуальных клубах, в организации дежурных (тематических) линеек. Привлечение родителей к участию во внеурочной жизнедеятельности класса и школы; обеспечение их явки на родительские собрания. Участие учителя во внешкольных конкурсах, олимпиадах в качестве эксперта (члена жюри). Активное участие в деятельности Методического совета и Педсовета (выступления, ведение протоколов и т.д.)
3.5.	<i>Качественное ведение документации</i>	1-2	Своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы; отсутствие докладных записок завуча по результатам проверки ведения журналов; объективность, регулярность и обоснованность выставляемых оценок, уровня обученности и поведения учащихся; глубина /содержательность аналитической составляющей отчетов (анализ сильных и слабых сторон деятельности, определение точек роста)
3.6	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	1-2	<i>Посещение производственных совещаний разного уровня (педсоветов, заседаний МО и т.д.). Отсутствие опозданий; образцовое дежурство по школе/ на этажах на переменах.</i>
3.7.	<i>Высокий уровень педагогической культуры, этики общения,</i>	1-2	Отзывчивость, инициативность и активность педагога в общественной жизни школы. Умение разрешать конфликтные ситуации, отсутствие обоснованных жалоб со стороны учеников, родителей, сотрудников школы; объективность выставления оценок.
Итого максимальное количество баллов: 50			

Показатели премирования психологов школы «Олимп-Плюс»

№	Показатель критерия	Баллы	Индикатор критерия
1	Результативность труда в условиях его высокой интенсивности (1-15)		
1.1.	<i>Обеспечение результативности коррекционно-развивающей работы с учащимися</i>	1-2	Положительная динамика в развитии учащихся, нуждающихся в особом психолого-педагогическом сопровождении
1.2.	<i>Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой</i>	1-2	Снижение конфликтов между учащимися; уровня тревожности, утомляемости.
1.3.	<i>Обеспечение результативности параллельно-раздельного обучения</i>	1-2	Положительная динамика успеваемости мальчиков и девочек, высокая мотивация к обучению; мониторинг обоснованности методического и дидактического содержания процесса.
1.4.	<i>Оптимизация процесса перехода на ФГОС и обеспечение его эффективной реализации</i>	1-2	Мониторинг деятельности педагогов с точки зрения здоровьесбережения (анализ урока, образовательного среды, консультирование, работа над ошибками)
1.5.	<i>Эффективная работа с родителями.</i>	1-2	Высокий авторитет работников психологической службы среди родительской общественности (желание сотрудничать, ходить на консультации, мастер-классы, родительские университеты) .
1.6	<i>Оптимизация программы развития школы в соответствии с ФГОС и здоровьесбережением.</i>	1-2	Творческие инициативы в развитии учебно-дидактического и материально-технического оснащения школы. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида
1.7.	<i>Разнообразие форм/мероприятий по психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса</i>	1-3	Баллы в зависимости от количества интересных мероприятий, организованных психологической службой школы
2	Обеспечение индивидуализации и гуманизации образовательного процесса (1-10)		
2.1.	<i>Ведение индивидуальных карт психологического развития и личностного роста ребенка</i>	1-3	Наличие сравнительных графиков, аналитических выводов и рекомендаций, показывающих динамику развития ученика.
2.2.	<i>Эффективная работа с педагогами</i>	1-2	Наличие журнала индивидуальной работы и кол-во данных консультаций. Профилактика профессионального выгорания педагогов...
2.3.	<i>Масштаб индивидуальной работы с родителями</i>	1-2	Наличие журнала индивидуальной работы и кол-во данных консультаций
2.4	<i>Масштаб индивидуальной работы с учащимися</i>	1-2	Наличие журнала индивидуальной работы и кол-во данных консультаций
2.5	<i>Положительные отзывы родителей о работе с обучающимся</i>	1	Результаты собеседований администрации с родителями обучающихся; анкетирование...
3	Результативность профессионально-коммуникативной деятельности (1-25)		
3.1.	<i>Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности</i>	1-5	Представление результатов научно-исследовательской и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения. Наличие документального подтверждения. Ведение и постоянное обновление личного сайта (персональной страницы)
3.2.	<i>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)</i>	1-5	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней
3.3.	<i>Профессиональный рост в области инновационных технологий</i>	1-5	Участие в инновационной деятельности образовательного учреждения: единственный автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации.

3.4.	<i>Продуктивное сетевое взаимодействие с другими участниками образовательного процесса (в том числе внешкольными).</i>	1-4	Совместные проекты с др. педагогами школы, органами классного и школьного самоуправления, активизация шефской работы, участие в интеллектуальных клубах, в организации дежурных (тематических) линеек, родительских университетах. Участие во внешкольных конкурсах, олимпиадах в качестве эксперта (члена жюри)
3.5.	<i>Качественное ведение документации</i>	1-2	Своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы; глубина /содержательность аналитической составляющей отчетов (анализ сильных и слабых сторон деятельности, определение точек роста)
3.6	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	1-2	Посещение производственных совещаний разного уровня (педсоветов, заседаний МО и т.д.). Отсутствие опозданий.
3.7.	<i>Высокий уровень педагогической культуры, этики общения,</i>	1-2	Отзывчивость, инициативность и активность в общественной жизни школы. Умение разрешать конфликтные ситуации, отсутствие обоснованных жалоб со стороны учеников, родителей, сотрудников школы.
Итого максимальное количество баллов: 50			

Показатели премирования педагога-библиотекаря школы «Олимп-Плюс»

1.	Результативность труда в условиях его эффективности (1-15)		
1.1.	<i>Образцовая организация книжного фонда</i>	1-5	Правильная систематизация учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки, регулярное обновление и обеспыливание фонда.
1.2.	<i>Рост личностной, читательской и информационно-коммуникативной компетентностей учащихся</i>	1-5	Организация участия учащихся в районных, окружных, городских олимпиадах, конкурсах, смотрах. Призовые результаты.
1.3.	<i>Высокая читательская активность обучающихся</i>	1-2	Высокий уровень посещаемости библиотеки. Отслеживание динамики посещения.
1.4.	<i>Организация эффективной работы медиатеки</i>	1-2	Развитие, пополнение и активное целевое использование всеми субъектами образовательного процесса. Диагностика методического развития педагогов; информационной компетентности учащихся
1.5.	<i>Оформление тематических выставок</i>	1	Регулярная сменяемость, содержательность и эстетика оформления тематических выставок; работа с учащимися по теме выставки
2.	Обеспечение индивидуализации и гуманизации образования (1-10). Организация на должном уровне массовой работы с читателями. Проведение диспутов, обсуждений и презентаций книг, встреч с авторами, читательских конференций, литературных вечеров, бесед, конкурсов чтецов/библиотечных плакатов и др.; регулярное проведение библиотечных уроков (в соответствии с программой) и т.д.		
3.	Результативность профессионально-коммуникативной деятельности учителя (1-25)		
3.1.	<i>Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя</i>	1-5	Представление результатов научно-исследовательской и методической деятельности на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения. Наличие документального подтверждения. Ведение и постоянное обновление личного сайта (персональной страницы)
3.2.	<i>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)</i>	1-5	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней
3.3.	<i>Профессиональный рост в области инновационных технологий</i>	1-5	Участие в инновационной деятельности образовательного учреждения (участник внедрения инновации)
3.4.	<i>Продуктивное сетевое взаимодействие с другими участниками образовательного процесса (в том числе внешкольными).</i>	1-4	Систематичность посещения мероприятий различных уровней. Мониторинг, рефлексия и творческая инициатива в совместных проектах
3.5.	<i>Качественное ведение документации</i>	1-2	Своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы; содержательность аналитической составляющей отчетов.
3.6.	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	1-2	Посещение производственных совещаний разного уровня (педсоветов, заседаний МО и т.д.). Отсутствие опозданий.
3.7.	<i>Высокий уровень культуры и этики общения</i>	1-2	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.

**Показатели премирования заместителей директора
по УР в начальной школе, УР в основной и старшей школе, ВР и дополнительному образованию**

№	Показатель критерия	Баллы	Индикатор критерия
1	Результативность труда в условиях его высокой интенсивности (1-15)		
1.1.	<i>Уровень освоения обучающимися учебных и воспитательных программ</i>	1-2	Высокая доля обучающихся, получивших за отчетный период оценки «4» и «5»; высокий уровень воспитанности учащихся школы
1.2.	<i>Динамика учебной успешности/ динамика уровня воспитанности учащихся школы</i>	1-2	Рост доли обучающихся, повысивших оценку по предмету по итогам периода.
1.3.	<i>Степень охвата учащихся внеклассной работой (по предмету/ плану воспитательной работы)</i>	1-2	100% посещаемость учащихся на мероприятиях школы/класса; их активность и качество участия
1.4.	<i>Эффективность внутришкольного контроля и своевременное решение возникающих проблем в образовательном процессе.</i>	1-2	Прозрачность, обоснованность и системность ВШК. Регулярное посещение уроков, школьных мероприятий, своевременный аудит внутренней документации. Высокий уровень дисциплины сотрудников школы. Высокое качество общешкольных мероприятий.
1.5.	<i>Высокий авторитет школы среди детей и их родителей. Позитивный имидж школы в глазах общественности.</i>	1-2	Высокий уровень посещаемости учащимися уроков, мероприятий, школы. Сохранение и пополнение контингента обучающихся в школе. Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций
1.6.	<i>Высокий уровень творчества и стратегической инициативы.</i>	1-2	Оптимизация и развитие образовательной среды школы.
1.7.	<i>Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.</i>	1-3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, норм и правил охраны труда, пожарной безопасности. Соответствие локально-нормативных актов школы современным требованиям.
2	Обеспечение индивидуализации и гуманизации образовательного процесса (1-10)		
2.1	<i>Осуществление системы учета индивидуальных достижений учащихся</i>	1	Наличие аналитических справок и отчетов.
2.2.	<i>Обеспечение/организация участия учащихся в районных, окружных, городских олимпиадах, конкурсах, смотрах</i>	1	Наличие аналитических справок и отчетов.
2.3.	<i>Организация работы со слабоуспевающими детьми.</i>	1	Мониторинг отчетной документации педагогов. Контрольные срезы знаний, консультации с родителями/учащимися
2.4.	<i>Организация предпрофильного и профильного обучения.</i>	1	Инициирование и стимулирование педагогов школы к созданию элективных курсов, ориентированных на соц.запрос; индивидуальные учебные планы; организация проектной деятельности уч-ся; выделение в учебном плане часов на углубленное изучение предметов.
2.5.	<i>Эффективная работа с родителями,</i>	1-2	Высокий авторитет среди родителей. Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей
2.6.	<i>Эффективная работа с учителями.</i>	1-2	Высокий авторитет среди педагогов. Высокий уровень корпоративной культуры и дисциплинарной ответственности коллектива
2.7.	<i>Оптимизация параллельно-раздельного обучения в школе</i>	1-2	Обоснование и популяризация параллельно-раздельного обучения среди педагогической и родительской общественности. Мониторинг обоснованности методического и дидактического содержания процесса

3.	Результативность профессионально-коммуникативной деятельности (1-25)		
3.1.	<i>Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня.</i>	1-5	Представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях
3.2.	<i>Организация работы школы в инновационном режиме. Профессиональный рост в области инновационных технологий.</i>	1-5	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий. Ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.
3.3.	<i>Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности школы</i>	1-5	Представление результатов образовательной, научно-исследовательской и методической деятельности школы на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательного учреждения. Наличие документального подтверждения.
3.4.	<i>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, родительский комитет, органы ученического самоуправления, и.т.д.)</i>	1-3	Привлечение педагогов к созданию, оптимизации и эффективному осуществлению образовательных программ школы, привлечение родительской общественности к составлению Программ развития, пополнению материально-технической базы школы; сотрудников школы – к обсуждению локальных нормативных актов школы. Работа с секторами Совета справедливых школы
3.5.	<i>Высокий уровень организаторских способностей</i>	1-2	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей.
3.6.	<i>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.</i>	1-2	Высокая доля педагогов с I и высшей категорией. Эффективная деятельность по обобщению и распространению передового педагогического опыта.
3.7.	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	1-2	Исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д. Административное дежурство по школе.
3.8.	<i>Высокий уровень педагогической культуры, этики общения,</i>	1-2	Отзывчивость и доброжелательность. Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе; обоснованных жалоб со стороны учеников, родителей, сотрудников школы.
3.9.	<i>Обеспечение информационной открытости деятельности школы.</i>	1-2	Пополнение сайта новыми материалами. Образцовые публичные отчеты и презентационные материалы о деятельности школы.
Итого максимальное количество баллов: 50			