

Утверждаю
Директор МАОУ
«Привольненская СОШ»

 Суворова Л.Д./

приказ № 2571 от
24.03 2014 г.

Разработано, обсуждено, принято
педагогическим советом Школы
протокол № 4 от
24 03 2014 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00ECD1B94B7A14A6F2DCFEBC139415ACA
Владелец: Суворова Лариса Дмитриевна
Действителен: с 19.07.2023 до 11.10.2024

Положение

об эффективном контракте с педагогическими работниками МАОУ «Привольненская СОШ»

1. Основания (нормативная база)

Введение эффективного контракта определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа);

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо).

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

2. Цель введения эффективного контракта

Увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

3. Что такое эффективный контракт

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

Определение эффективного контракта дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р:

«Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и *не является новой правовой формой трудового договора.*

В эффективном контракте в отношении каждого работника уточнены и конкретизированы:

- 1.Трудовая функция;
- 2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает установление норм труда.

Изменения сторонами определенных условий трудового договора согласно статье 72 ТК РФ допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4. О стимулирующих и компенсационных выплатах

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время;

ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и соглашениями.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

5. Алгоритм введения эффективного контракта

1. Введение эффективного контракта с педагогом в школе предполагает осуществление определенной организационной и административной работы:

- Проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- Создание в образовательной организации комиссии по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.
- Анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта».
- Разработка показателей эффективности труда педагогических работников.
- Разработка и внесение изменений в такие локальные акты образовательной организации как правила внутреннего трудового распорядка, положение о системе оплаты труда, положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом разработанных критериев эффективности.
- Конкретизация трудовой функции и условий оплаты труда педагогических работников.
- Подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников.

- Уведомление педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

2. Оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта осуществляется:

- *при приеме на работу* работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе;
- *с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем*, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В соответствии с Программой, завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем этапе, охватывающем 2016-2018 годы.

6. Ожидаемые результаты введения эффективного контракта

повысить престижность и привлекательность п

Как сказано в Программе, ее реализация позволит:

- професий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания муниципальных услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Критерии оценки эффективности деятельности учителя

Критерии	Показатели критериев	баллы
1.1. Учебные достижения обучающихся	1. Обеспечение качества обучения учащихся Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл;

	<p>государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);</p>	<p>90% и ниже – 0 баллов.</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний:</p> <p>85 – 100% - 7 баллов;</p> <p>75 – 84% - 5 баллов;</p> <p>65 – 74% - 3 балла;</p> <p>51 – 64% - 1 балл.</p>
	<p>-независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	
	<p>Успеваемость учащихся по итогам учебного года, триместра, четверти.</p> <p>Качество знаний.</p>	<p>Для предметов: математика, русский яз., немецкий яз, физика, химия –</p> <p>80% и более – 6 баллов;</p> <p>70 – 79% - 5 баллов;</p> <p>60 – 69% - 4 баллов;</p> <p>51- 59% - 3 балла.</p> <p>Для предметов: литература, история, биология, география, экология, предметы в начальной школе -</p> <p>80% и более – 5 баллов;</p>

		<p>70 – 79% -4 балла; 60 – 69% -3 балла; 51- 59% - 2 балла.</p> <p>Для предметов – искусство, труд, физкультура, ОБЖ, информатика школе -</p> <p>80% и более – 4 балла; 70 – 79% -3 балла; 60 – 69% -2 балла; 51- 59% - 1 балл.</p>
<p>1.2. Внедрение современных образовательных технологий</p>	<p>Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе; Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.</p>	<p>использует систематически –3 балла; использует периодически –1 балл.</p> <p>При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 6</p> <p>баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ; 1 балл — уровень класса.</p>
<p>1.3. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам</p>	<p>Достижения/участие учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.</p> <p>Дополнительная работа по предмету в ходе подготовки к переводным и выпускным экзаменам, к ГИА, к ГВЭ.</p>	<p>6/3 баллов – всероссийский уровень; 4/2 балла – региональный уровень; 2/1 балла – муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ</p>
<p>1.4. Профессиональные достижения</p>	<p>Участие в работе МО по предметам.</p>	<p>10 баллов – всероссийский уровень;</p>

	<p>2. Участие в семинарах, конференциях. Форумах, пед. чтениях</p> <p>3. Демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты.</p> <p>4. Наличие публикаций.</p>	<p>6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ.</p>
<p>1.5. Использование на уроках здоровьесберегающих технологий</p>	<p>Постоянное применение физкультминуток на уроках, Эффективное применение смены деятельности учащихся.</p>	<p>1балл – уровень ОУ.</p>
<p>1.6. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями</p>	<p>Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей</p> <p>отсутствие подтвержденных жалоб на учителя.</p> <p>Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.</p>	<p>2 балла – при наличии</p> <p>В случае обоснованных жалоб и обращений снять по 0,25 «штрафного» балла за каждое обращение.</p>

Критерии оценки эффективности деятельности классного руководителя

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТОРОНЫ ШКОЛЬНОЙ ЖИЗНИ.

№	Показатели	Критерии оценки	Баллы	Количество	Плюс баллы	Минус баллы	Итого
1	Дежурство по школе	1) на "5" 2) на "4" 3) на "3" 4) на "2"	2 1 0 -1				
2	Внешний вид учащихся	1) соответствует единым требованиям 2) соответствует единым требованиям с замечаниями 3) не соответствует единым требованиям	2 1 -1				
3	Субботник, уборка территории	1) на "5" 2) на "4" 3) на "3" 4) на "2"	2 1 0 -1				
4	Летняя практика:	1) отработали все учащиеся 2) отработали свыше 50% учащихся 3) отработали менее 50% учащихся	2 1 -1				
5	Питание	1) своевременная подача сведений в столовую 2) дежурство учителя 3) поведение учащихся в столовой 4) организация уборки после обеда Наличие замечаний по пунктам 1-4	2 -0,5				

Внеклассная воспитательная работа.

ДОКУМЕНТАЦИЯ

№	Показатели	Критерии оценки	Баллы	Количество	Плюс баллы	Минус баллы	Итого
1	Наличие установленной для классного руководителя документации	1) наличие 2) отсутствие	1 -1				
2	Ведение документации в соответствии с требованиями	1) план воспитательной работы по установленной структуре 2) анализ и оценка результатов работы Замечания или отсутствие документов	1 1 -0,5				
3	Предоставление в установленные сроки различных сведений, документов, справок для администрации школы	1) своевременно 2) несвоеременно 3) не предоставление информации	1 -0,5 -1				

ОБЩЕШКОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№	Показатели	Критерии оценки	Баллы	Количество	Плюс баллы	Минус баллы	Итого
1	Открытые мероприятия по утверждённому графику	1) проведение мероприятий, тематических классных часов 2) не проведение	1 -1				
2	Общешкольные конкурсы, фестивали, соревнования и т.п.	1) участие 2) победа (1-3 место) 3) отказ от участия	1 2 -1				
3	Выпуск общешкольных газет.	1) наличие 2) отсутствие	1 -1				

4	Традиционные школьные мероприятия.	1) номера художественной самодеятельности 2) оказание помощи при их проведении	0,5 0,5				
---	------------------------------------	---	------------	--	--	--	--

СВЕДЕНИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ОБЩШКОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ (указать мероприятие и результат)

ОРГАНИЗАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С КЛАССОМ.

№	Показатели	Критерии оценки	Баллы	Количество	Плюс баллы	Минус баллы
1	Организация участия во внешкольных районных мероприятиях, конкурсах	участие	1			
2	Организация ученического самоуправления	1) в классе активно и результативно работают органы ученического самоуправления 2) в классе работают органы ученического самоуправления 3) избранный актив класса не работает, участвуют единицы	2 0,1 0,5			
3	Экскурсии	проведение	1			
4	Поездки	проведение	1			
5	Походы	проведение	1			

СВЕДЕНИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ПУНКТАМ 1, 3-5 (указать мероприятие и дату)

РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ.

№	Показатели	Критерии оценки	Баллы	Количество	Плюс баллы	Минус баллы
1	Проведение родительских собраний	1) да	1			

		2) нет	-1			
2	Организация совместных с родителями мероприятий, привлечение их к участию в делах школы	да	1			
3	Работа с семьёй	1) изучение семей учащихся 2) организация индивидуальной работы с семьями, нуждающимися в педагогической поддержке да нет 3) своевременное оформление документов для КДН, ПМПК да нет	1 0,5 -0,5 0,5 -0,5			

СВЕДЕНИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ПУНКТУ 2 (указать мероприятия и дату)

«Утверждаю»
Директор МАОУ «Привольненская СОШ»
_____ Л.Д. Суворова

Критерии оценки эффективности деятельности АУЦ, УВЦ, ОП.

Наименование должности	Основание для премирования	Критерии	Величина премии
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности	Отсутствие жалоб и предписаний	До 50 %
	Разработка новых программ, положений.	Повышение эффективности использования финансовых средств	До 10 %
	За ведение экономической работы и подготовку экономических расчетов	Своевременная отчетность	До 30%
	За систематизацию бюджетного учета	Эффективная работа	До 10 %
	За применение в работе новых компьютерных программ	Инициативность	До 20 %
	За отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	Отсутствие предписаний	До 100 %
	За ведение отчетности по филиалам, расположенных вне места нахождения школы	Своевременная отчетность	До 10 %
	Выполнение муниципального задания	Повышение эффективности использования финансовых средств	До 50%

	качественное ведение документации	порядок и своевременная отчетность	до 10 %
Библиотекарь	Оформление тематических выставок	Частота смены- не менее 1 раза в месяц	До 10 %
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Проведение тематических бесед. Увеличение числа читателей	До 10 %
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	Качество участия	До 15 %
	Выполнение плана работы библиотекаря	100% от намеченного	До 10 %
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Своевременный и качественный ремонт	До 20 %
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Соблюдение требований СанПиН	До 20 %
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний	До 30 %
	Своевременный ремонт и исправность техники и оборудования	Исправность и организация своевременного ремонта техники и оборудования	До 10 %
	Организация и проведение субботников	Чистота прилегающей территории	До 10 %
	Эстетические условия, оформление		
Завхоз	учреждения, помещений, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.		До 10 %
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (состояние гардеробов, туалетов, санузлов)		До 30%
	Высокий уровень организации и проведения инвентаризации.		До 15%

<p>Обслуживающий персонал (рабочий по комплексовому ремонту и обслуживанию зданий, кочегар, уборщик служебных помещений, сторож, кочегар)</p>	<p>Укомплектованность школы техническим персоналом. Контроль за качеством их работы</p>	До 10%
	<p>Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона</p>	До 20%
	<p>Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения</p>	До 20%
	<p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.)</p>	До 15%
	<p>Проведение генеральных уборок</p>	До 10 %
	<p>Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений</p>	До 15 %
	<p>Сохранение имущества школы</p>	До 10 %
	<p>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>	До 30 б
	<p>- за выполнение частичного ремонта учебных, служебных помещений и мест общего пользования</p>	До 50%
	<p>Чистота</p>	
<p>Отсутствие жалоб</p>		
<p>Отсутствие поломок, небрежного отношения с имуществом школы</p>		
<p>Инициативность</p>		

	- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами		До 100 %
воспитатель	Разработка и подготовка дидактического материала высокого уровня. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др., выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей	до 30% – всероссийский уровень; до 20% – региональный уровень; до 15% – муниципальный уровень; до 10% – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме баллы не суммируются, по разным темам – суммируются.	
	Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады)	до 150%	
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя ГПД со стороны учителей, родителей обучающихся.	до 20% – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)	
		до 10% – при наличии позитивных отзывов.	

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе,

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество результатов обучения учащихся			
1.1	Результаты учебной деятельности обучающихся по курируемым предметам	Освоение Государственного образовательного стандарта по курируемым предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 96- 99% - 2 балла; 95% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% - 5 баллов;

<p>10 – 17% – 3 балла; 60 – 69% – 2 балла; 51 – 59 % – 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% – 5 баллов; 96- 99% – 2 балла; 95% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% – 5 баллов; 70 – 79% – 3 балла; 60 – 69% – 2 балла; 51 – 59 % – 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p>	
<p>Освоение обучающимися образовательных стандартов: - единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору от 95% до 100% от числа допущенных)</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% – 5 баллов; 96- 99% – 2 балла; 95% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% – 5 баллов; 70 – 79% – 3 балла; 60 – 69% – 2 балла; 51 – 59 % – 1 балл. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p>	<p>- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме, по четырем учебным предметам (обязательные экзамены и экзамены по выбору от 80% до 100% от числа допущенных)</p>
<p>Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирование, электронный мониторинг и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% – 5 баллов; 96- 99% – 2 балла; 95% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% – 5 баллов; 70 – 79% – 3 балла;</p>	

		<p>00 – 0,7% - 4 балла; 51 - 59 % - 1 балл.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.</p>	
1.2.	<p>Результативность урочной и внеурочной деятельности по курируемым предметам</p>	<p>Победители и лауреаты предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических, конференций и муниципального, регионального, федерального и международного уровней.</p>	<p>8-10 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 – 7 баллов - региональный уровень; 3-4 балла – муниципальный, окружной уровень.</p> <p>Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
2. Качество управленческой деятельности.			
2.1.	<p>Обеспечение доступности общего образования</p>	<p>Сохранение контингента обучающихся 1-4 класс, 5-11 класса</p>	<p>3-5 баллов – сохранность контингента 90% и выше</p>
2.2.	<p>Эффективность управленческой деятельности</p>	<p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников подтвердивших заявленную категорию</p> <p>Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля. Возможна ежемесячная выплата.</p> <p>Высокий уровень участия в процедурах внешней аттестации</p> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>Систематическое использование современных форм и методов диагностики</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>Высокий уровень использования информационных технологий в управлении</p> <p>Оптимальная организация учебно-воспитательного процесса и выполнение учебного плана (расписание занятий, замена уроков)</p> <p>Победа в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов)</p>	<p>2-5 баллов</p> <p>2-5 баллов</p> <p>2-5 баллов</p> <p>2-5 баллов</p> <p>2-5 баллов</p> <p>2-5 баллов</p> <p>1-2 балла</p> <p>2-5 баллов</p>
2.3	<p>Профессиональные достижения</p>		<p>Очные: 10-15 баллов – всероссийский уровень;</p>

<p>курируемых педагогов</p>	<p>3- / баллов – региональный уровень; 3-5 балла – муниципальный, окружной уровень. Заочные (при условии участия в рецензировании материалов): 2 балла – международный, всероссийский и региональный уровень. Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.</p>	<p>7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень.</p>
<p>2.4. Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя по УВР</p>	<p>Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности.</p> <p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 7 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный, окружной уровень. Заочные: 3 балла – всероссийский уровень. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме баллы не суммируются, по разным темам – суммируются.</p>
<p>3.1. Сохранение здоровья учащихся</p>	<p>Наличие обобщенного опыта работы, публикаций (интернет-публикации)</p>	<p>6 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный, окружной уровень.</p>
<p>3. Физическое здоровье и уровень воспитанности</p>		
<p>3.1. Сохранение здоровья учащихся</p>	<p>Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слеты, учебные сборы и т.д.)</p>	<p>4 балла – свыше 80%; 2 балла – от 70 до 79% 3 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)</p>

		при наличии призовых мест: 5 баллов – международный и всероссийский уровень; 3 баллов – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 3-5 баллов
3.2. Управление воспитательным процессом	Высокий уровень организации платного дополнительного образования. Занятость учащихся во внеурочное время	2-3 балла
	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и внешкольной работы)	3-5 баллов
	Высокий уровень организации профориентационной работы.	2-3 балла
	Организация просветительской работы с родителями	2-3 балла
	Высокий уровень организации дежурства учителей и учащихся по школе, в школьной столовой	3 балла
	Эффективное руководство инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью	2-3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	2-5 баллов
	Разработка единой школьной программы административного контроля и анализа состояния образования и качества педагогической деятельности.	2-3 балла
	Формирование рейтинговых показателей, процедур оценки качества и результативности деятельности педагогов как элемента НСОТ. Результативность работы мониторинговой службы школы	5-10 баллов
	Качественная работа информационно-технического оборудования, с электронными таблицами.	2-3 балла
3.3. Учёт динамики индивидуальных учителей во внутренней системе управления качеством образования учреждения	Систематический (еженедельный) контроль ведения электронного журнала учителями, своевременное и качественное предоставление отчетности по индивидуальным достижениям учащимся через дистанционную школу (сайт)	5-10 баллов
	Оформление аттестатов	

	у величение ооъема раоот по качеству функционированию сайта школы.	3 баллов
	Высокий уровень использования информационных технологий в управлении	3 балла
	Ведение индивидуальных консультаций педагогических работников по формам работы с использованием ИКТ	1-2 балла
	Организация дистанционного обучения школьников	1-3 балла
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя руководителя со стороны учителей, родителей обучающихся и воспитанников.	2 балла – при наличии позитивных отзывов.