



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

16 июня 2017

№ 245

**Об изменении наименования  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения города  
Москвы «Школа с углубленным изучением  
иностранных языков № 1412» и утверждении  
устава указанного образовательного  
учреждения**

В соответствии с п. 1.1 ст. 14 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1. Изменить наименование Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа с углубленным изучением иностранных языков № 1412» на Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 1412».

2. Утвердить устав Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1412».

3. **Руководителю государственной образовательной организации** (п. 2) представить устав в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц, для государственной регистрации в установленном законом порядке.

4. Контроль за выполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

**Первый заместитель руководителя**

**М.Ю. Тихонов**

**КОПИЯ  
ВЕРНА**



Разослать:

Управлению координации и планирования; Правовому управлению; ГАУ МЦОП – 1 экз.; государственной образовательной организации (п. 1.) – 5 экз.



Северо – Восточное окружное управление образования  
Департамента образования города Москвы

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
города Москвы средняя общеобразовательная школа  
с углубленным изучением иностранных языков № 1412

127549, г. Москва, ул. Мурановская, дом 4а

тел./факс 8-499-206-14-38, 8-499-207-05-30

[sch1412-1@yandex.ru](mailto:sch1412-1@yandex.ru)



Приложение II

к Положению «Об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 1412»

**ПОЛОЖЕНИЕ «О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ  
ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ № 1412**

**1. Общие положения.**

1.1. Стимулирование работников ГБОУ СОШ № 1412 (далее – Школа) осуществляется в пределах фонда оплаты труда Школы в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава школы, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение

квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета Школы.

1.2. В соответствии с МЕТОДИЧЕСКИМИ РЕКОМЕНДАЦИЯМИ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ» (<Письмо> Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности"), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» с учетом ПЕРЕЧНЯ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н) - 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. 2. Выплаты за качество выполняемых работ. 3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. 4. Премияльные выплаты по итогам работы, начиная с 1 сентября 2014 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Стимулирующая часть фонда Школы формируется за счет средств части фонда оплаты труда и сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда работников школы (за счет части вакантных ставок, экономии по больничным листам, экономии фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников, средств, поступающих от приносящей доход деятельности Школы). Неиспользованные средства стимулирующей части ФОТ сотрудников, уволившихся из школы, им не выплачиваются и остаются в ФОТ<sub>стим.раб.</sub> с момента их увольнения. Эти средства могут быть перераспределены по действующим в школе видам стимулирующих выплат между сотрудниками школы (в том числе вновь принятыми на работу) в текущем периоде в соответствии с данным Положением.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы для всех работников образовательного учреждения формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" также за счет: 1) 100 процентов экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда; 2) экономии по материальным затратам, за исключением указанных в подпункте 1 настоящего пункта, в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств; 3) остающихся в распоряжении Школы при осуществлении приносящей доход деятельности.

1.4. Неиспользованные средства фонда оплаты труда работников Школы идут на разовые выплаты стимулирующего характера (утверждается решением Управляющего совета школы). Из средств стимулирующего фонда могут выплачиваться единовременные премии к определенным датам, премии за выполнение показателей эффективности деятельности по категориям персонала (утверждается решением Управляющего совета школы).

1.5. Размер стимулирующих вознаграждений работнику школы зависит от наличия средств в стимулирующей части фонда оплаты труда и количества набранных баллов работником по установленным оценочным показателям эффективности деятельности работника (утверждается решением Управляющего совета школы).

1.6. Порядок и размер стимулирующих вознаграждений директору школы по его основной деятельности устанавливаются Учредителем. Порядок и размер стимулирующих вознаграждений работникам АУП по их основной деятельности устанавливаются приказом Директора.

1.7. Размеры выплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от уровня качества выполняемых работ.

1.8. В стимулирующей части фонда оплаты труда работников могут учитываться изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) работников Школы (если это по каким-либо причинам не было учтено при расчете ФОТ<sub>баз.раб.</sub>): при присвоении почетного звания - с даты вступления

в силу решения о присуждении почетного звания; при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук; со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

1.9. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда категории работников (1 - ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ или 2 – АУП – УВП - МОП) составляет ориентировочно 30% от фонда оплаты труда этой категории, которая распределяется на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

- выплаты за достижение высоких показателей по итогам работы за определенный период (стимулирующие выплаты по итогам работы, исходя из достигнутых значений оценочных показателей, представленных в Приложении №1.1 данного Положения);
- выплаты за высокое качество работ, не связанных с аудиторной деятельностью или не предусмотренных должностной инструкцией.
- иные поощрительные выплаты (при наличии неиспользованных средств стимулирующего фонда оплаты труда Школы, по распоряжению директора школы).

1.10. Стимулирующие вознаграждения (или отдельные их виды) не начисляются или начисляются в пониженном объеме работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, не выполняющим требования Устава ГБОУ СОШ № 1412, правила внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по Школе.

1.11. Школа по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом самостоятельно устанавливает перечень, количественную величину и условия выполнения и подтверждения отдельных оценочных показателей стимулирующих вознаграждений в разрезе отдельных категорий работников Школы и основных видов стимулирующих вознаграждений. Сроки рассмотрения и назначения стимулирующих вознаграждений по видам могут отличаться друг от друга.

1.12. Номенклатура системы оценочных показателей, отражающих результаты деятельности различных категорий работников Школы, методика их расчета, а также изменения и дополнения к ним разрабатываются и утверждаются решением Управляющего совета школы.

1.13. Инициатива по внесению изменений и дополнений в номенклатуру системы оценочных показателей, порядок (методика) их расчета и анализа может исходить как от администрации, любых общественных групп, так и от отдельных работников Школы.

1.14. Номенклатура системы оценочных показателей содержит в себе исчерпывающий перечень показателей, отражающих результаты деятельности различных категорий работников Школы за расчетный период времени. Расчетным периодом времени представления отдельными работниками отчетов о достигнутых значениях отдельных показателей, отражающих результаты их деятельности, является полугодие. Система показателей и их количественные значения не могут быть изменены в течение расчетного периода.

1.15. Номенклатура системы оценочных показателей, отражающих результаты деятельности различных категорий работников Школы, порядок (методика) их расчета и анализа, разрабатываются отдельно для педагогических (1) и иных категорий работников Школы (2).

1.16. Применение оценочных показателей, не отражающих результативность труда или наличия определенных заслуг (почетного звания, ученой степени), не допускается. Максимально достижимые значения при наличии денежных средств отдельных оценочных показателей не могут быть изменены в течение расчетного периода.

1.17. Оценочные показатели могут иметь как качественное, так и количественное (абсолютное или удельное) выражение.

1.18. При определении величины стимулирующих вознаграждений основным видом работникам Школы используются различные базы для их расчета: на основании количества баллов и относительной удельной стоимости одного балла; на основании величины повышающего коэффициента к определенному виду оплаты труда; на основании абсолютной величины стимулирующего вознаграждения при его качественном выражении.

1.19. Сумма вознаграждений по всем основным видам стимулирующих вознаграждений, исчисленная на основе фактических значений оценочных показателей отдельного работника соответствует общей величине его стимулирующего вознаграждения, полученного за период, по которому были подведены итоги.

1.20. Части стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы (ФОТстим.раб.шк.), предназначенные для выплат стимулирующих вознаграждений основных видов различным категориям работников Школы представляют собой единый стимулирующий фонд работников Школы (ФОТстим.раб.шк.). При необходимости руководство Школы имеет право оперативно перераспределять финансовые средства между указанными частями стимулирующего фонда при наличии в них неиспользованных средств. Перераспределение финансовых средств кроме неиспользованных не допускается.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

### **работникам Школы за достижение высоких показателей по итогам работы за определенный период (стимулирующие выплаты по итогам работы исходя из достигнутых значений оценочных показателей)**

На основании рекомендаций (<Письмо> Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с "Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение", утв. Минобрнауки России 18.06.2013) в рамках реализации программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы, в соответствии с приказом Минтруда России от 13 мая 2013 г. N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений" Школой разработаны показатели эффективности деятельности работников Школы. Определены критерии стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательного учреждения могут определяться на основании следующих критериев:

- 1) качественное изучение предмета итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена и других форм независимой аттестации);
- 2) дополнительная нагрузка педагогического работника, выполняемая им качественно, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работ кабинета-лаборатории и техники безопасности в нём, большая информативная ёмкость предмета, постоянное обновление со держания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- 3) дополнительная нагрузка педагогического работника, выполняемая им качественно, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, при проведении химии, биологии, физики), возрастными особенностями учащихся (например, начальная школа);
- 4) специфика образовательной программы образовательного учреждения, определяемая концепцией программы его развития, и учет вклада в реализацию этой программы данного предмета (надбавка для педагогических работников отдельного структурного подразделения Школы, введение коэффициента для установления оплаты за ученико-час в конкретном подразделении (устанавливается приказом директора Школы).

2.1. Школа по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом самостоятельно устанавливает перечень, количественную величину и условия выполнения и подтверждения отдельных показателей стимулирующих вознаграждений в разрезе отдельных категорий работников Школы и основных видов стимулирующих вознаграждений. Для оценки результативности различных направлений деятельности педагогических работников Школы, осуществляющих учебный процесс, применяется соответствующая система оценочных показателей.

2.2. Каждому оценочному показателю устанавливается возможный уровень его значения, за достижение которого присваивается соответствующее количество баллов. Если у оценочного показателя имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку в баллах. Наивысший (эталонный) уровень достигнутого значения отдельного показателя может не иметь максимальную балльную оценку. Сумма балльных оценок по отдельным оценочным показателям по учитываемым направлениям деятельности составляет их общую (интегральную) оценку, которая используется для расчета фактической общей величины стимулирующего вознаграждения данной категории работников Школы. Сумма оценок наивысшего уровня по всем отдельным показателям отдельного работника соответствует максимальной величине стимулирующего вознаграждения, полученного работником Школы за период, по которому были подведены итоги.

2.3. Размер причитающихся стимулирующих вознаграждений педагогическому работнику Школы определяется на основании суммы фактического количества набранных им баллов соответствующих оценочных показателей, умноженной на относительную удельную стоимость одного балла этих показателей. Относительная удельная стоимость одного балла оценочного показателя по данному виду стимулирующих вознаграждений определяется как частное от деления планового размера части стимулирующего фонда, направленного на данный основной вид вознаграждений данной категории работников, на сумму балльных оценок, набранную всеми работниками данной категории работников Школы, участвующих в подведении итогов по данному виду стимулирующих вознаграждений в данном периоде.

2.4. На усмотрение Школы, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Управляющий совет Школы устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих вознаграждений в разрезе категорий работников (оценочный лист);

2.5. Утвержденное Управляющим советом ПОЛОЖЕНИЕ «О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ № 1412» оформляется протоколом Управляющего совета, на основании которого директор Школы издает приказ, который согласовывается с профсоюзным комитетом. Согласованный и утвержденный приказ по Школе является основанием для начисления стимулирующих вознаграждений.

2.6. Директор Школы обеспечивает в установленные сроки представление в бухгалтерию оценочных листов по видам стимулирующих вознаграждений на всех работников Школы с **заполненной самими работниками Школы информацией** о достигнутых значениях отдельных оценочных показателей стимулирования по видам вознаграждений; набранной сумме баллов оценочных показателей стимулирования по видам вознаграждений; итоговом количестве набранных баллов оценочных показателей по всем работникам Школы по видам вознаграждений; плановом размере частей единого стимулирующего фонда по видам выплат и фактически выплаченных суммах вознаграждений из них, исчисленных нарастающим итогом с начала расчетного периода, по видам вознаграждений; величине неиспользованных средств по основным видам вознаграждений (плановый размер частей единого стимулирующего фонда работников Школы за вычетом фактически выплаченных сумм соответствующих вознаграждений, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.7. Председатель профкома, работники административно-управленческого персонала, заведующие кафедрами и председатели методических объединений Школы имеют право произвести проверку достоверности и необходимую корректировку значений сданных работниками Школы показателей оценочных листов по видам стимулирующих вознаграждений.

### **3. Стимулирующие выплаты за высокое качество работ, не связанных с аудиторной деятельностью или не предусмотренных должностной инструкцией**

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются по должностям работников в виде премий за:

- за качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- за качественную реализацию отдельных видов деятельности Школы;
- за качественную организацию и обеспечение особых режимов работы, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы;
- за качественную организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы;
- за качественный результат при оперативном выполнении особо важных и срочных работ по заданию директора.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется Школой, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя Школы. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников Школы, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. **Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.**

по результатам и итогам работы два раза в год (в декабре и июне) при условии наличия средств в стимулирующей части ФОТ.

3.4. В стимулирующей части фонда оплаты труда работников устанавливается специальная система ежемесячных стимулирующих выплат к ставкам заработной платы и должностным окладам при условии выполнения работ в соответствии с разработанными критериями:

- при присвоении почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания:

<b>Почетное звание</b>	<b>Стимулирующая выплата в школьном отделении</b>	<b>Стимулирующая выплата в дошкольном отделении</b>
Заслуженный учитель РФ, лауреатам премии Президента РФ, Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования	«стоимость 1 ученико-часа», умноженная на коэффициент 1,5 (применяется при неприменении коэффициента, учитывающего квалификационную категорию)	Стоимость педагогической ставки, умноженная на коэффициент 1,5 (применяется при неприменении коэффициента, учитывающего квалификационную категорию)
Почетный работник образования, отличник образования (просвещения)	«стоимость 1 ученико-часа», умноженная на коэффициент 1,4 (применяется при неприменении коэффициента, учитывающего квалификационную категорию)	Стоимость педагогической ставки, умноженная на коэффициент 1,4 (применяется при неприменении коэффициента, учитывающего квалификационную категорию)
награжденным	«стоимость 1 ученико-часа», умноженная на	

отраслевыми нагрудными знаками	коэффициент 1,3 (применяется при неприменении коэффициента, учитывающего квалификационную категорию)	
Почетный педагог-мастер	1 ставка	1 ставка
Педагог-мастер 1 степени	0,75ст.	0,75ст.
Педагог-мастер 2 степени	0,5 ставки	0,5 ставки
Педагог-мастер 3 степени	0,25ст	0,25ст

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за наличие почетного звания работнику устанавливается стимулирующая выплата за наличие почетного звания по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

Приложение №1 к Положению «О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ № 1412.

**Показатели эффективности деятельности основных работников подразделения \_\_\_\_\_  
за период 01.01.2014г. – 31.08.2014г.**

**Фамилия, И.О.:** \_\_\_\_\_

N п/п	Показатели (по каждому показателю берется максимальное значение индикатора)	Максим значение	Дошкольное образование	Общее образование
1.	<b>Качественное выполнение государственного задания</b>	7		
	индикаторы 3 балла - критериальное значение государственного задания составляет не менее 65%			
	индикаторы 5 балла - критериальное значение государственного задания составляет не менее 75%			
	индикаторы 7 баллов - критериальное значение государственного задания составляет 76%-100%			
2.	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - 3 балла.</b>	3		
3.	<b>Удовлетворенность родителями качеством предоставляемых образовательных услуг: решение всех вопросов на уровне класса/группы - 3 балла</b>	3		



4.	индикаторы	<b>Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b>	3		
		уровень подразделения 1 балл (более 75% учащихся – участников )			
		окружной уровень 2 балла (более 75% участников – призеры)			
		городской или Федеральный уровни 3 балла (более 75% участников – призеры)			
5.	индикаторы	<b>Участие в профессиональных конкурсах («педагог года», «воспитатель года», «самый классный классный» и др.)</b>	3		
		уровень подразделения 1 балл			
		окружной уровень 2 балла			
		городской или Федеральный уровни 3 балла			
6.	индикаторы	<b>Обобщение опыта по разработке и реализации основной образовательной программы, стандартов образования, эффективного учебного плана (наличие сертификата)</b>	5		
		уровень подразделения - 1 балл			
		окружной уровень - 3 балла			
		городской или Федеральный уровни - 5 баллов			
7.	индикаторы	<b>Организация физкультурно-оздоровительной работы (не для педагогов физкультуры) – 1 балл (наличие диплома, грамоты)</b>	1		
8.	индикаторы	<b>Результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей (<u>динамика или отсутствие правонарушений</u>) – 1 балл</b>	1		
9.	индикаторы	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры (<u>динамика!</u>) (оформление кабинета и пр.) – 1 балл (наличие диплома, грамоты)</b>	1		
10.	индикаторы	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные загородные программы) - 1 балл (приказ)</b>	1		
11.		<b>Дополнительные стимулирующие выплаты</b>			

**Итого:** \_\_\_\_\_ **баллов.**

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись)

### **3.3.2. Руководители структурных подразделений**

- организация предпрофильного и профильного обучения;
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно - методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

### **3.3.3. Заместитель директора по АХЧ**

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

### **3.3.4. Работники бухгалтерии**

- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- качественное ведение документации.

### **3.3.5. Педагог-психолог, социальный педагог**

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.

### **3.3.6. Библиотекарь**

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- выполнение плана работы библиотекаря.

### **3.3.7. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)**

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.