

«Принято»

Общим собранием трудового коллектива

ГБОУ СОШ № 16

Протокол № 1 от «24» января 2012 г.

«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ № 16

И.В.Русских

приказ по ГБОУ СОШ № 16

от «24» января 2012 г. № 36-09



«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

И.В.Ашанина

Протокол заседания профсоюзного

комитета № 2 от «24» января 2012 г.

«Согласовано»

с Управляющим советом ГБОУ СОШ № 16

Протокол № 1 от «24» января 2012 г.

Председатель Управляющего совета

И.Г.Маханек

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 16
города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области

Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Законом РФ «Об образовании»,
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплат труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»
- постановлениями Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27 июля 2007 № 118, от 11 июня 2008 № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 12.10.2011г. № 578, 27.10.2011г. № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждённым Постановлением Правительства Самарской

области от 10.09.2008 №353;

- приказов министерства образования и науки Самарской области
 - от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области»
 - от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
 - от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки;
 - от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» с учетом изменений, внесенных в него приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од.

Положение определяет порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера и иных поощрительных выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Данное положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 16 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее Школа), фонда экономии заработной платы и способствует решению региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
- 1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в объеме не более 20% от фонда оплаты труда работников школы, который определяется Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности Школы.
- 1.3. Доплаты, надбавки вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в школе.
- 1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Школы разработаны на основе приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- 1.5. Поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы, который может быть использован на выплаты за:
 - успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда;
 - конкретные успехи в труде;
 - в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника (например, премии к 8 Марта, Дню Учителя, ко Дню рождения Школы, в связи с уходом работника на пенсию, ветеранам труда и т.п.).
- 1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат работникам структурных подразделений регламентируются Положением о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников и

Положением о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам структурного подразделения

- детского сада № 9 «Вишенка» (СПДС № 9 «Вишенка»);
- детского сада № 22 «Жемчужинка» (СПДС № 22 «Жемчужинка»);
- детского сада № 21 «Красная Шапочка» (СПДС № 21 «Красная Шапочка»);
- детского сада № 6 «Солнышко» (СПДС № 6 «Солнышко»).

1.7. Суммы доплат и надбавок, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы.

II. ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА

2.1. В соответствии с постановлениями Правительства Самарской области стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, причем

- не более 3% от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения
- не менее 97% стимулирующего фонда работникам школы, которые распределяются следующим образом
 - не более 5% на стимулирующие разовые выплаты за конкретный качественный результат;
 - не более 12% на стимулирующие выплаты заместителям директора (кроме заместителя директора по АХР) по учебно-воспитательной, воспитательной работе, главному бухгалтеру школы;
 - не менее 80% на стимулирующие выплаты длительного характера.

При перерасходе стимулирующего фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.

2.2. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.4. Условия для назначения стимулирующих выплат длительного характера:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.5. Стимулирующие выплаты длительного характера устанавливаются 2 раза в год: в сентябре и в январе текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой.

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности используются критерии результативности и качества работы работников Школы (далее Критерии) и их балльная оценка, которые согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора Школы. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается. Перечень Критериев является приложением к данному Положению.

Размер стимулирующих выплат конкретному работнику Школы определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками Школы, претендующими на выплаты данного характера.

2.7. Критерии эффективности труда заместителей директора, главного бухгалтера Школы (кроме заместителя по АХР) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом

министерства образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения и главным бухгалтером определяются и утверждаются директором Школы.

- 2.8. Критерии эффективности труда руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом директора Школы на основании решения экспертной комиссии Центрального управления. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей ГДОУ, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од.
- 2.9. Для получения стимулирующих выплат педагогический работник не позднее 1 сентября и 1 января текущего учебного года должен представить администрации Школы материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными Критериями и по форме, утвержденной приказом директора Школы.

- 2.10. Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет, в состав которого входят:

- директор Школы;
- заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;
- руководители школьных методических объединений;
- председатель профсоюзного комитета.

Материалы самоанализа учителей рассматриваются экспертным советом до 15 сентября и до 15 января текущего учебного года, при рассмотрении самоанализа может находиться работник. Экспертный совет формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников Школы.

Аналитическая информация о показателях деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, главного бухгалтера Школы рассматривается и утверждается директором Школы.

- 2.11. Директор Школы не позднее 17 сентября и 17 января текущего учебного года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников Школы.

- 2.12. Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников Школы и направляет протокол о принятом решении директору Школы не позднее 20 сентября и 20 января текущего учебного года

- 2.13. После получения протокола Управляющего совета об установлении стимулирующих выплат директор Школы не позднее 24 сентября и 24 января текущего учебного года издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на стимулирующие выплаты длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат.

- 2.14. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в Школе – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента представления в экспертный совет Школы самоанализа;
- при этом происходит перерасчёт стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам Школы.

- 2.15. Решение о лишении доплат и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается директором Школы без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующих выплат может служить

- ухудшение качества работы (снижение успеваемости на 10%);
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, наличие случаев

травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- несоблюдение педагогической этики.

III. УСТАНОВЛЕНИЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 3.1. В период между заседаниями Управляющего совета по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера директор Школы может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с Управляющим советом.
- 3.2. Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором школы. Директор школы отчитывается о произведенных выплатах на очередном Управляющем совете школы.
- 3.3. Премирование - вид единовременного материального поощрения работников Школы по результатам его основной деятельности.
 - 3.3.1. Размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения. На премирование используются средства из внебюджетных источников и фонда экономии заработной платы.
 - 3.3.2. Премии могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на выполнение определенного вида работ или договора на основе ГК РФ, если это предусмотрено договором. В отдельных случаях решение о премировании работников, не состоящих в штате учреждения, может быть принято администрацией Школы по согласованию с председателем профсоюзного комитета или Совета трудового коллектива Школы. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе и по совместительству), могут быть представлены к поощрению на общих основаниях в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.
 - 3.3.3. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы, кроме выплат в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, учреждения или конкретного сотрудника.
 - 3.3.4. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При выполнении условий премирования не в полном объеме руководитель учреждения принимает решение об уменьшении размера премии или об ее невыплате.
 - 3.3.5. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, к премированию не представляются.
- 3.4. Основанием для премирования работников служат следующие критерии их труда:
 - безукоризненное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, высокий уровень исполнительской дисциплины;
 - рационализация и новаторство в труде;
 - активное участие в общественной жизни Школы, проведение праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
 - качественное проведение открытого урока;
 - долголетний и безупречный труд в Школе и в системе образования;
 - подготовка Школы к новому учебному году;
 - составление определенного вида бухгалтерского или другого отчета в определенные ведомства;
 - составление квартальной (годовой) отчетности;
 - выполнение особо важных или оперативных заданий руководителя учреждения;
 - освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских

программ);

- внедрение ведения новой технологии делопроизводства и учета документации по личному составу;
- по результатам текущих проверок;
- содержание образцового порядка в учебных кабинетах, залах, мастерских и пр.
- высокие результаты хозяйственной, учебно-воспитательной деятельности учреждения руководящим административным работникам.

IV. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЙ НА ПРЕМИРОВАНИЕ

- 3.1. Бухгалтерия Школы готовит справку сметы расходов за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников (суммы бюджетных и внебюджетных средств).
- 3.2. Руководители структурных подразделений, заместители директора по учебно-воспитательной и административно-хозяйственной части, подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результате работы, исходя из суммы средств, направленных на единовременное материальное поощрение, на утверждение директору Школы и являются основанием для издания соответствующего приказа по Школе.
- 3.3. Руководитель Школы издает приказ по учреждению о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждого.
- 3.4. Руководящие работники (руководители структурных подразделений, заместители директора, главный бухгалтер) поощряются директором учреждения на основании приказа по учреждению с указанием оснований, предусмотренных данным положением, и размера премии, надбавки, доплаты каждого.
- 3.5. Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

V. ПООЩЕНИЯ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА И ДАННЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ

- 4.1. Кроме выплат, предусмотренных и не предусмотренных системой оплаты труда и данным положением, работники учреждения могут быть поощрены дополнительными мерами. Например, предоставление отгулов. Возможно премирование ценными подарками и почетными грамотами.
- 4.2. Основанием для поощрения работников в соответствии с данным положением является приказ директора Школы с указанием меры поощрения и размера премии в конкретной сумме.

Приложение № 1 к Положению о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 16 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области

Критерии результативности и качества работы работников

Основания для назначения выплат	критерии		баллы	
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих	стабильность, отсутствие неуспевающих	2	
		снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся	1	
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	позитивная динамика среднего балла по четвертям или триместрам, срезовым проверочным работам по одному предмету (начальная школа)	2	
		позитивная динамика среднего балла по четвертям или триместрам, срезовым проверочным работам по трем предметам (начальная школа)	4	
		позитивная динамика среднего балла по четвертям или триместрам, срезовым проверочным работам в одной из параллелей	2	
		позитивная динамика среднего балла по четвертям или триместрам, срезовым проверочным работам во всех параллелях	3	
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (% неуспевающих) (устанавливается на год)	отсутствие неуспевающих	3	
		доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету	2	
	Достижения выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (выбор не менее 20%) (устанавливается на год)	качество выполнения работ выпускниками класса выше среднего городского показателя по предмету	на 20 и более %	5
			на 10 - 20 %	4
			до 10%	3
		средний балл, полученный выпускниками класса на итоговой аттестации, выше городских показателей по предмету	3	
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (% неуспевающих) (устанавливается на год)	отсутствие неуспевающих	4	
		доля неуспевающих ниже среднего значения по муниципалитету	3	
	Достижения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика). Средний балл, полученный выпускниками класса на итоговой аттестации, выше городских показателей по предмету (средний балл по городу -) (устанавливается на год)		до 5 баллов	5
до 10 баллов			7	
свыше 10 баллов			9	

<i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i>	Достижения выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ, если доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ в классах, в которых преподает учитель, составляет не менее 20%. (устанавливается на год)	средний балл, полученный выпускниками класса на итоговой аттестации, выше городских показателей по предмету	до 5 баллов	4
			до 10 баллов	6
			свыше 10 баллов	8
		отсутствие неуспевающих выпускников в классе на итоговой аттестации по предмету		3
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподает учитель (устанавливается на год)			10
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (на год устанавливается при участии в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Шаги в науку», «На крыльях успеха»)	городской уровень	победитель	10
			призер	5
		окружной уровень	победитель	15
			дипломант	10
		региональный уровень	призер	20
участие			15	
всероссийский уровень	призер	25		
	участие	20		
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) (устанавливается на год при наличии призового места, участие – на полгода)	дистанционный уровень		3	
	городской уровень		5	
	окружной уровень		10	
	региональный уровень		15	
	всероссийский уровень		20	
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках и высокий уровень решения конфликтных ситуаций			2	
<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</i>	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) (устанавливается на год)	лучший результат (при отсутствии победителей и призеров при подведении итогов окружного тура)		3 (за каждый)
		наличие победителей и призеров городского, окружного тура		5 (за каждого)
		наличие победителей и призеров областного тура		10 (за каждого)
		наличие дипломантов областного тура		7 (за каждого)
		участие во всероссийском туре		10 (за каждого)
		наличие дипломантов всероссийского тура		15 (за каждого)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) (устанавливается на год для научно-практической конференции, Кирилло-Мефодиевских чтений)	наличие победителей и призеров окружных		5 (за каждого)
		наличие победителей и призеров областных		10 (за каждого)
		наличие дипломантов областных		7 (за каждого)
		участие во всероссийских		10 (за каждого)
		наличие дипломантов всероссийских		15 (за каждого)
		наличие победителей и призеров всероссийских		20 (за каждого)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя (при наличии подтверждающих документов) (устанавливается на год при наличии призеров конкурсов проектов)			7 (за каждый)

<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</i>	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), подготовленных учителем (устанавливается на год при наличии призового места в Фестивале детского творчества)	наличие победителей и призеров дистанционных	3 (за каждое место)
		наличие победителей и призеров городских	5 (за каждого)
		наличие победителей и призеров областных	10 (за каждого)
		наличие дипломантов областных	7 (за каждого)
		участие во всероссийских (на базе школы)	2
		участие во Всероссийских конкурсах «Кенгуру», «Русский медвежонок», «КИТ» и т.п.	
		участие во всероссийских (в очных, заочных)	10 (за каждый)
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	наличие дипломантов всероссийских	15 (за каждого)
		городской уровень, окружной уровень	5 (за каждый)
		региональный уровень	7 (за каждый)
	Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени		10 (за каждый)
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени		10 (за каждый)
	Участие в инновационной деятельности	ведение экспериментальной и научно-исследовательской работы с учащимися	3
разработка и внедрение авторских программ, в том числе по предпрофильному, профильному обучению (в отчетный учебный год)		5	
<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</i>	Достижение учащимися класса высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	рост качества обучения	3
		стабильность	2
		снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся. Доля неуспевающих ниже среднего показателя по школе	1
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, учителей-предметников по поводу конфликтных ситуаций в классе и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		2
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года		0,5 за каждые 25%
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года		0,5 за каждые 25%
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %)	не менее 50%	2
		не менее 65%	3
		80% и более	4
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего		1
	Участие учащихся класса во всех проводимых в школе предметных олимпиадах		1
Участие учащихся класса в общешкольных мероприятиях при наличии призовых мест		0,25 0,5 (за каждое)	

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Участие учащихся класса, подготовленных классным руководителем, в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	наличие победителей и призеров городских	3 (за каждое)
		наличие победителей и призеров окружных	5 (за каждое)
		наличие победителей и призеров областных	10 (за каждое)
		наличие дипломантов областных	7 (за каждое)
		участие во всероссийских	10 (за каждое)
		наличие дипломантов всероссийских	15 (за каждое)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством классного руководителя		3 (за каждый)
	Наличие публикаций учащихся класса	в школьной газете, журнале, на школьном сайте	2 (за каждую)
		в городских средствах массовой информации	3 (за каждую)
	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, экскурсии, походы, библиотеки и др.) с охватом учащихся не менее 50%		1 (за каждый)
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся (ниже среднего по школе)		2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	организация питьевого режима	0,5
		хранение верхней одежды в кабинете	0,5
		расстановка мебели, соблюдение светового режима	0,5
Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения		1	
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		2
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2