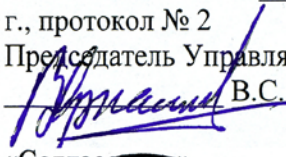


Введено в действие приказом  
директора № 01-10/278 от «26»  
августа 2011 г.

Название учреждения  
изменено приказом  
№ 01-10/109 от 29.12.2011 г.

Утверждено решением Управляющего  
совета ГОУ Центр образования №  
1811 «Измайлово» « 23 » августа 2011  
г., протокол № 2

Председатель Управляющего совета  
 В.С. Афанасьев

«Согласовано»  
Председатель профсоюзного комитета  
ГБОУ ЦО № 1811 «Измайлово»  
И.В. Береза



**Положение  
о новой системе оплаты  
труда педагогических и иных работников  
ГБОУ ЦО № 1811  
на 2011-2012 учебный год**

## **1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием положения о новой системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения центра образования № 1811 «Измайлово» являются: Постановление Правительства г. Москвы от 03.06.2010 № 666 «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Постановление Правительства Москвы N 1088-ПП от 28 декабря 2010 года "О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы", Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве", разъяснения Департамента финансов города Москвы от 01.02.2011 №17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы от 27 января 2011 года № 61 «Об утверждении Методических рекомендаций об установлении в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с руководителями подведомственных государственных учреждений условий, обеспечивающих прямую зависимость размеров оплаты труда руководителей от средней заработной платы основного персонала государственного учреждения», Постановление Правительства Москвы от 01 февраля 2011 года № 20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москвы», приказа по Центру образования от 26.05.2011 № 01-10/221 «О введении в учреждении новой системы оплаты труда»,

коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ ЦО № 1811 «Измайлово» (далее ОУ), реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и дополнительного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

1.3. Система оплаты труда работников ОУ устанавливается коллективными и трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы и принимаемыми в соответствии с ними нормативными актами органов исполнительной власти.

## **2. Формирование фонда оплаты труда.**

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств, утвержденного сметой на текущий финансовый год в соответствии с Законом города Москвы «О бюджете города Москвы» на текущий год.

2.2. Порядок расчета средств на оплату труда работников ОУ устанавливается работодателем на основании дополнительных соглашений к трудовому договору с работниками ОУ.

## **3. Распределение фонда оплаты труда.**

3.1. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) – 60-70 %, доля стимулирующей части (ФОТст) – 30-40 %.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников ОУ, включая:

- педагогических работников (далее пп), непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, тьюторы, воспитатели групп продленного дня, педагоги дополнительного образования, воспитатели ДОУ);

- иные категории педагогических работников (далее ипкр) образовательного учреждения (ст. воспитатель, педагоги-психологи, учителя-логопеды, социальные педагоги, музыкальный руководитель, балетмейстер, режиссер, звукорежиссер, воспитатель по физкультуре, инструктор по плаванию, преподаватель-организатор ОБЖ, ст. вожатый, художественный руководитель, художник);

- административно-управленческий персонал (далее ауп) образовательного

учреждения (руководитель ОУ, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);

- учебно-вспомогательный персонал (далее увп) образовательного учреждения (библиотекарь, системный администратор, специалист по кадрам, инженер по охране труда, электроник, инженер по видеоаппаратуре, бухгалтер, секретарь учебной части, старшая медсестра, медсестра (по бассейну), заведующие хозяйством);

- младший обслуживающий персонал (далее моп) образовательного учреждения (младший воспитатель, рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий, кастелянша, повар, подсобные рабочие, рабочий по стирке одежды, уборщики, дворники).

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.5. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, данным Положением и другими правовыми актами ОУ в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем ОУ.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.6. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

3.7. В случае возникновения экономии общей доли базовой части оплаты труда педагогических работников, образовавшаяся экономия может быть переведена в специальную часть ФОТпп.

3.8. Экономия базовой части фонда оплаты труда всех работников учреждения может быть переведена в стимулирующую часть и распределена в установленном порядке.

#### 4. Базовая часть фонда оплаты труда

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает заработную плату всем работникам учреждения и составляет не менее 65% фонда оплаты труда ОУ и состоит из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипкр} + \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбмоп}$$

4.2. Доля базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТбпп), состоит из общей части (ФОТо), включающей в себя аудиторную нагрузку педагога и специальной части (ФОТсп), состоящей из неаудиторной нагрузки и компенсирующих надбавок.

Объем общей части (ФОТо) устанавливается в размере 65 % от базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТбпп).

Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), составляет 35%.

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах, в группах продленного дня.

4.3. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда ОУ для тьюторов и педагогов дополнительного образования, а также иных категорий педагогических категорий работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала устанавливается директором ОУ в размерах не менее ставки предыдущего финансового года.

Кроме того, специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда этих категорий работников состоит из квалификационных компенсаций и индексированных выплат от установленных окладов за расширение объема работы, начисляемых приказом директора ОУ в соответствии с квалификационной таблицей индексов выполнения работ в ОУ (Приложение 1).

Квалификационная таблица индексов выполняемых работ

Категории работников	1 кв. индекс	2 кв. индекс	3 кв. индекс	4 кв. индекс	5 кв. индекс	6 кв. индекс	7 кв. индекс
Иные категории педагогических работников	10%	20%	30%	40%			
Учебно-вспомогательный персонал	10%	15%	20%	25%	30%		
Младший обслуживающий	5-10%	10-15%	15-20%	20-25%	25-30%	30-40%	40-50%

персонал							
----------	--	--	--	--	--	--	--

4.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющегося от нормальных, устанавливаются:

– за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

– за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» в размере:

– с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% ставки (оклада);

– с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется администрацией Центра в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

4.6. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

– работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, – если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

– работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором центра по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

4.8. В аудиторную нагрузку педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс включается расчетная почасовая оплата труда. Если педагог осуществляет аудиторские занятия не с полным классом (деление на группы) или индивидуальные занятия на дому, то наполняемость класса в формуле расчета устанавливается как при работе с полным классом.

4.9. К неаудиторной нагрузке педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс относится оплата проверки тетрадей для учителей начальной школы, математики, русского и иностранного языка, классного руководства, тьюторской и иной педагогической деятельности.

Проверка тетрадей оплачивается из расчета 20% от стоимости аудиторной нагрузки, классное руководство из расчета 20% от педагогической ставки (18 часов в нед.) в данном классе (кол-во учащихся), тьюторская и иная педагогическая деятельность оплачивается фиксировано от объемов деятельности, определенных должностными обязанностями и прописанными условиями в дополнении к трудовому соглашению.

К компенсационным выплатам относится доплата педагогам, имеющим высшую квалификационную категорию. Данная компенсация выплачивается фиксированной суммой, но не менее суммированных с аудиторной выплатой, аналогичной в предшествующем финансовом году.

4.10. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводятся условные единицы «стоимость 1 ученико-часа» и «стоимость 1 воспитаннико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

**ФОТо x 34**

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

33 – количество учебных недель в учебном году для учащихся первых

классов;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.11. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.12. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} + \text{N},$$

где:

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество учащихся по предмету в классе (группе);

Т – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

N – компенсационная выплата при делении класса на группы

4.13. В случае если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 + \text{N}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 + \text{N}_2 \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n + \text{N}_n),$$

где:

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н<sub>1</sub>, Н<sub>2</sub>, .. Н<sub>n</sub> – количество учащихся по предмету в соответствующих классах (группах);

Т<sub>1</sub>, Т<sub>2</sub>... Т<sub>n</sub> – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану) в соответствующих классах (группах);

N – компенсационная выплата при делении класса на группы.

4.14. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического

работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость в соответствии с должностной инструкцией педагогического работника.

4.15. Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не превышает нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

## **5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда**

5.1. Фонд стимулирования работников ОУ формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания ОУ, привлеченных внебюджетных средств и может составлять от 10 до 40% фонда оплаты труда.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в школе высококвалифицированных специалистов современного уровня.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

5.3. Основанием для стимулирования являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

5.4. Размер и виды стимулирующей поддержки

5.4.1. Видами стимулирующей поддержки работников образовательного учреждения являются:

- Обязательные стимулирующие надбавки
- Стимулирующие надбавки за качественные показатели труда и за конкретные достижения

- Персональные стимулирующие надбавки

5.4.2. К обязательным стимулирующим выплатам относятся:

- Надбавки за почетные звания «Заслуженный учитель РФ» и отраслевые профессиональные знаки отличия РФ (13 000 руб. и 6 000 руб.);
- Надбавки за научные степени (4 000 руб.);
- Надбавки за стаж работы в данном учреждении (10-15 лет – 1 000 руб.; 15-20 лет – 2 000 руб.; 20-25 лет – 4 000 руб.; 25-30 лет – 5 000 руб.; св. 30 лет – 6 000 руб.)
- Надбавки за экспериментальные и научно-методические разработки (от 5 000 до 20 000 руб.);

- Надбавки за сопровождение различной внеурочной деятельности (от 1 000 до 15 000 руб.);

- Надбавки за руководство методическими предметными объединениями, комиссиями (от 5 000 до 15 000 руб.);

- Надбавки за тьюторскую поддержку учебно-воспитательного процесса (от 2 000 до 20 000 руб.);

- Надбавки за осуществление наставнической деятельности (1 ед. – 4 000 руб.);

- Надбавки классным руководителям 1-х, 5-х, 9-х и 11-х классов, воспитателям 1 младшей и подготовительной групп ДОУ (2 000 руб.);

- Надбавки за заведование кабинетами, мастерскими и осуществление лаборантских функций (от 2 000 до 12 000 руб.).

5.4.3. Обязательные стимулирующие надбавки заложены в ФОТ и устанавливаются в абсолютных величинах или процентном соотношении к ставке в соответствии с законами Российской Федерации.

5.4.4. Стимулирующие надбавки за качественные показатели труда и за конкретные достижения, назначаются Управляющим советом ОУ, по представлению директора и руководителей структурных подразделений, согласованному с профкомом и составляет не менее 50% стимулирующей части фонда оплаты труда. Представление в Управляющий совет должно основываться на мониторинге деятельности работника (по критериям), который осуществляется по приказу директора ОУ 2 раза в год.

5.4.5. Персональные стимулирующие надбавки (премии), назначаются директором образовательного учреждения (директорский фонд) по согласованию с профсоюзным комитетом и составляют не менее 30% стимулирующей части фонда оплаты труда. Данные выплаты используются на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также выплат, связанных с юбилеями, профессиональными праздниками, в том числе неработающим в учреждении пенсионерам, оказание материальной помощи. Выплаты производятся по мере необходимости по приказу директора.

5.4.6. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы ОУ. Размер выплат устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств, количества набранных баллов по мониторингу и может меняться с увеличением или уменьшением фонда стимулирования.

5.4.7. Персональные стимулирующие выплаты (надбавки, премии) могут быть индивидуальными, отмечающими особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективными при достижении общих положительных результатов ОУ.

5.4.8. Стимулирующие выплаты производятся по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

5.4.9. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением, Управляющий совет ОУ утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

Заместителями директора представляют руководителю ОУ мониторинги по достижениям и общему количеству баллов. Руководитель ОУ имеет право вносить дополнения и изменения в список на премирование работников.

5.4.10. После согласования с руководителем ОУ списочного состава кандидатов на премирование из СФОТ последний (списочный состав) представляется педагогам для ознакомления в течение 2-х дней. В случае поступления письменных заявлений о несогласии распределения СФОТ по отношению к себе в течение 1 дня работает комиссия в составе администрации и представителя профкома для урегулирования спорных вопросов.

5.4.11. Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава ОУ, правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

5.4.12. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада. Размер стимулирующей выплаты зависит от количества набранных баллов по критериям.

5.4.13. Установленная сумма стимулирующей части ФОТ (с исключением суммы выделенной в директорский фонд) делится на общее количество баллов...

## **6. Показатели оценки качества работы педагогических работников ОУ**

### **6.1. Критерии учебной деятельности педагогов**

6.1.1. Динамика качества обученности по триместрам и полугодиям (5% и выше) – внутренний мониторинг.

6.1.2. Работа классного руководителя по повышению качества обученности в целом по классу:

1-4 классы – 75% и выше;

6-9 классы – 50% и выше;

10-11 классы – 70% и выше.

6.1.3. Динамика качества обученности по результатам внешнего мониторинга (5% и выше);

6.1.4. Динамика и количество выпускников, сдающих предметные экзамены по выбору в форме ЕГЭ и ГИА

### **6.2. Критерии деятельности педагогов по использованию ИКТ**

1 уровень – использование на уроках заданий с применением ИКТ-технологий, ведение документации в электронном виде, обновление сайта и т.д.;

2 уровень – применение и организация использования учащимися ИКТ, проведение открытых уроков и мастер-классов с использованием ИКТ, дистанционное обучение, участие в эксперименте ITLresearch и т.п..

### **6.3. Критерии деятельности педагогов в проектной деятельности учащихся**

1 уровень – владение технологиями организации проектной деятельности учащихся, презентация результатов проектной деятельности в т.ч. на научно-практической конференции «Человек рожден для мысли и действия»;

2 уровень – курирование секции на научно-практической конференции,

проведение открытых уроков и мастер-классов с использованием технологий деятельности на уровне района, округа, города, России.

#### 6.4. Критерии деятельности педагогов во внеучебных мероприятиях

1 уровень – участие в общешкольных внеучебных мероприятиях (предметные экскурсии, олимпиады, викторины, конкурсы, редакция школьных газет, КТД, турпоходы, общешкольные классные часы, организация дежурства по классу, субботники и т.д.);

2 уровень – организация и проведение общешкольных внеучебных мероприятий, участие школьников в работе кружков, секций, клубов, студий (численность, посещаемость, сохранность контингента);

3 уровень – организация научно-практической конференции, курирование Научного общества учащихся, презентация опыта внеурочной деятельности на уровне района, округа, города, России и т.д., наличие призеров и победителей предметных олимпиад на уровне района, округа, города, России и т.д.

#### 6.5. Критерии деятельности педагога по использованию личностно-ориентированного подхода:

индивидуальное сопровождение ребенка в образовательном процессе, тьюторство, наличие системы работы с родителями

#### 6.6. Критерии деятельности педагогов в методической работе ОУ

1 уровень – участие в работе методического объединения, курсы повышения квалификации;

2 уровень – участие в профессиональных конкурсах, форумах, марафонах, обобщение и распространение опыта (статьи, выступления на семинарах, методических чтениях и т.д.);

3 уровень – разработка и реализация систем мониторинга и оценки качества образовательного процесса и экспертизы, призеры и победители профессиональных конкурсов, участие во внешней независимой оценке качества образования.

#### 6.7. Критерии деятельности педагогов в экспериментальной работе ОУ

1 уровень – участие в образовательных сессиях и ДВА, участие в проекте «Школа информатизации»;

2 уровень – разработка, курирование и рефлексия образовательных сессий, ДВА, курирование проекта «Школа информатизации»;

3 уровень – обобщение и распространение опыта инновационной и экспериментальной работы ОУ, письменное оформление опыта и теоретических разработок.

#### 6.8. Критерии деятельности педагогов по вовлечению родителей в образовательный и воспитательный процесс

1 уровень – участие родителей в учебно-воспитательной работе класса;

2 уровень – участие родителей в учебно-воспитательной работе ОУ.

#### 6.9. Критерии консультативной и коррекционной деятельности педагогов-психологов

6.9.1. Положительная динамика качества изменений психо-физиологического состояния учащихся по итогам внутришкольного/внешнего мониторинга (5% и

выше);

6.9.2. Работа с классными руководителями по повышению качества психологической компетентности:

1 уровень – единичные обращения с положительным результатом;

2 уровень – регулярная работа с положительным результатом.

6.9.3. Консультативная работа с родителями:

1 уровень – единичные обращения и краткосрочная работа с положительной динамикой;

2 уровень – долгосрочная консультативная работа (30% охвата) с положительной динамикой.

6.9.4. Результативность профориентационной работы:

Выбрали профессию и определились с местом дальнейшего обучения на момент окончания основной и средней школы

до 30% учащихся;

до 50% учащихся;

до 70% учащихся;

до 90% учащихся;

свыше 90% учащихся.

6.10. Критерии деятельности учителей-логопедов, социальных педагогов, тьюторов

6.10.1. Динамика положительных результатов

6.11. Критерии деятельности педагогов дополнительного образования

6.11.1. Сохранение контингента воспитанников;

6.11.2. Участие в выставках, концертах, презентациях, фестивалях и конкурсах;

6.11.3. Победители и призеры фестивалей, конкурсов и выставок в районе, округе, городе, России.

6.12. Критерии уровня исполнительской дисциплины

1 уровень – посещение оперативок, педагогический советов и других собраний коллектива

2 уровень – подготовка отчетов, программ, заполнение журналов и таблиц, дежурство (каникулярное время, перемены, дежурные администраторы), замена коллег

6.13. Создание благоприятного климата в классе/группе (межличностные отношения: педагоги – дети – родители)

6.14. Критерии деятельности по поддержке молодых специалистов

1 уровень – поддержка и консультирование

2 уровень – вовлечение в совместные профессиональные мероприятия

3 уровень – осуществление наставничества