



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГАОУ ЧАО "Чукотский
окружной профильный лицей"
В.В. Самыгина
№ 01-06/088 от 01 ноября 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАДТАРИФНОЙ ЧАСТИ И
ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«ЧУКОТСКИЙ ОКРУЖНОЙ ПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»**

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГАОУ ЧАО "Чукотский
окружной профильный лицей"
В.В. Самыгина
№ 01-06/088 от 11 ноября 2016 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

**ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НАДТАРИФНОЙ ЧАСТИ И
ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«ЧУКОТСКИЙ ОКРУЖНОЙ ПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»**

г. Анадырь

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования надтарифной части и

экономии фонда оплаты труда ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» разработано в соответствии Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 26 февраля 2008 года N 33 "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ".

1.2. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности в качестве образовательного и воспитательного процесса, в обеспечении условий предоставления образовательных услуг и конечных результатах труда работников ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

1.3. Положение определяет условия, порядок, виды и максимальные размеры выплат, осуществляемых за счет средств надтарифной части и экономии фонда оплаты труда ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» (далее - надтарифной части и экономии ФОТа) в части назначения работникам образовательных учреждений выплат, включающих в себя:

1.3.1) доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в соответствии с **разделом 3** настоящего Положения;

1.3.2) стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в соответствии с **разделом 4** настоящего Положения;

1.3.3) стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и непредусмотренные должностными инструкциями в соответствии с **разделом 5** настоящего Положения;

1.3.4) стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с **разделом 6** настоящего Положения;

1.3.5) единовременные отраслевые выплаты педагогическим работникам;

1.3.6) стимулирующие надбавки за стаж работы на педагогических должностях;

1.3.7) стимулирующие надбавки за высокое педагогическое мастерство;

1.3.8) иные выплаты стимулирующего и социального характера в соответствии с **разделом 7** настоящего Положения.

1.4. Выплаты осуществляются за счет средств, предусмотренных на эти цели надтарифной частью фонда оплаты труда бюджетной сметы ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

1.4.1. Объем средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 Приложения 2 к Закону Чукотского автономного округа от 15 октября 2007 года N 85-ОЗ "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ".

1.4.2. При наличии экономии фонда оплаты труда директор ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» (далее - директор), вправе использовать средства экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат стимулирующего и социального характера.

1.4.3. С целью недопущения перерасхода финансовых средств надтарифной части и экономии ФОТа, все проекты приказов, устанавливающих выплаты, проходят согласование с главным бухгалтером ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

1.4.4. Выплаты производятся с учетом районного коэффициента, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных Правительством РФ.

1.5. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы (оклада), установленной в соответствии с разделом II Положения об оплате труда работников ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 26 февраля 2008 года N 33, без учета других надбавок и доплат. Суммарный размер стимулирующих выплат, установленных работнику образовательного учреждения, максимальным размером не ограничивается.

1.6. Выплаты исчисляются исходя из увеличенной (повышенной) ставки заработной платы (оклада), при наличии нормативных правовых норм, устанавливающих увеличение (повышение) ставок заработной платы (окладов) работникам образовательных учреждений.

1.7. Выплаты начисляются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.

1.8. При совмещении и совместительстве штатных должностей, ведении часов учебной деятельности, выплаты назначаются по каждой должности отдельно с учетом размера совмещения (совместительства) и количества часов по тарификации.

1.9. Выплаты устанавливаются в процентном выражении от ставки заработной платы (оклада), в исключительных случаях в фиксированных суммах.

1.10. Устанавливаемый максимальный размер выплат, как по отдельным показателям, так и в сумме по введенным подпунктам, не может быть установлен выше, установленного настоящим Положением.

2. Порядок назначения выплат из надтарифной части и экономии ФОТа

2.1. Размер выплат из надтарифной части и экономии ФОТа определяется работнику ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» с учетом **пункта 1.4** настоящего Положения комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия) по представлению администрации ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» или Управляющего Совета Лицея, за исключением следующих случаев:

установление доплаты за выполнение функции классного руководителя, устанавливаемой в порядке, определенном **пунктом 3.2** настоящего Положения;

установление доплаты за проверку письменных работ обучающихся, устанавливаемой в порядке, определенном **пунктом 3.3** настоящего Положения;

установление стимулирующих выплат категории работников, определенных **пунктом 2.3** настоящего Положения;

установление единовременных отраслевых выплат педагогическим работникам и стимулирующих надбавок за стаж работы на педагогических должностях, регулируемые Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, утвержденным Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 26 февраля 2008 года N 33;

установление стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство, регулируемое Порядком назначения и выплаты стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, образовательных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений социальной поддержки населения Чукотского автономного округа, утвержденным Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 июня 2008 года N 111.

2.1.1. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический общественно-государственный характер управления ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей». Количественный состав представителей 5 человек.

В обязательном порядке в состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» входят лица с правом решающего голоса в следующем соотношении к общему составу:

представитель педагогического персонала - не более 1/3 состава;

представитель административного персонала - не более 1/3 состава;

представитель учебно-вспомогательного персонала - не более 1/6 состава;

представитель технического персонала - не более 1/6 состава;

не менее одного представителя Управляющего Совета лицея, не работающего в ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»;

может входить один представитель учащихся старше 15 лет;

Не допускается избрание председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» директора

лица.

2.1.2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия в обсуждения любого члена коллектива ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», но без права решающего голоса.

2.1.3. Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.1.4. Решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» в соответствии с протоколом представительного органа образовательного учреждения.

2.3. Установление стимулирующих выплат директору ГАОУ «Чукотский окружной профильный лицей» выполняется Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского АО, за счет и в пределах фонда оплаты труда бюджетной сметы ГАОУ «Чукотский окружной профильный лицей», в соответствии с локальным нормативным актом Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского АО, устанавливающего показатели, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с учетом настоящего Положения.

При поступлении выраженного и обоснованного мнения Управляющего Совета Лицея данное мнение учитывается при назначении стимулирующих выплат директору ГАОУ «Чукотский окружной профильный лицей» в обязательном порядке.

3. Условия назначения доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

3.1. Доплаты работникам ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

доплату за выполнение функции классного руководителя;

доплату за проверку письменных работ обучающихся;

доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом;

доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией и т.п.) образовательного учреждения;

доплату за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий;

доплату за наставничество.

3.2. Доплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическому работнику за выполнение работы по организации, проведению и координации воспитательной работы с обучающимися в классе (класс - комплекте) в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», а также за ведение классной документации, установленной локальным актом ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

Установление доплаты за выполнение функции классного руководителя осуществляется:

1) при наличии финансирования расходов за счет средств федерального бюджета на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и

муниципальных образовательных учреждений в соответствии с абзацем пятым настоящего пункта;

2) при отсутствии финансирования расходов за счет средств федерального бюджета на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений в соответствии с абзацем пятнадцатым настоящего пункта.

Доплата за выполнение функции классного руководителя состоит из ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам ГАОУ «Чукотский окружной профильный лицей» (далее - вознаграждения за выполнение функций классного руководителя), финансируемого из средств федерального бюджета, и доплаты за высокую результативность и эффективность деятельности классного руководителя.

Размер, порядок назначения и выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя устанавливается Правительством Чукотского автономного округа.

Доплата за высокую результативность и эффективность деятельности классного руководителя определяется в процентах от ставки заработной платы (оклада) на основе конкретных качественных показателей работы классного руководителя по формуле $ДКрз = Кп_1 + Кп_2 + \dots + Кп_n$, где

ДКрз - доплата за высокую результативность и эффективность деятельности классного руководителя,

Кп₁ - первый расчетный процент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

Кп₂ - второй расчетный процент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

Кп_n - n-ый расчетный процент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя.

Конкретные качественные показатели работы классного руководителя и расчетные проценты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

Размер доплаты за высокую результативность и эффективность деятельности классного руководителя устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Представление заместителя директора по учебно-воспитательной работе, в обязательном порядке рассматривается и согласовывается предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, кафедрой) классных руководителей ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

Доплата за высокую результативность и эффективность деятельности классного руководителя устанавливается по итогам учебной четверти на период следующей учебной четверти (триместра, полугодия).

Доплата за выполнение функции классного руководителя состоит из доплаты за выполнение функции классного руководителя, устанавливаемой в процентах от ставки заработной платы (оклада), зависящей от месторасположения образовательного учреждения, наполняемости класса, и суммарного повышающего коэффициента к доплате за выполнение функции классного руководителя, применяемого при наличии объективных показателей высокой результативности и эффективности деятельности классного руководителя.

Конкретный размер доплаты за выполнение функции классного руководителя в процентах определяется путем умножения количества обучающихся в классе на устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя равный 1% за каждого обучающегося.

Доплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», на тарификационный период одновременно с назначением классных руководителей.

Размер доплаты за выполнение функции классного руководителя при увеличении (уменьшении) количества обучающихся в классе изменяется приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

При наличии объективных показателей высокой результативности и эффективности деятельности классного руководителя устанавливается суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя, рассчитанной на основе количественных показателей.

Суммарный повышающий коэффициент увеличивает размер доплаты за выполнение функции классного руководителя и определяется по формуле:

$$К_{\text{дк}} = 1,00 + \text{Пкф}_1 + \text{Пкф}_2 + \dots + \text{Пкф}_n, \text{ где}$$

$K_{\text{дк}}$ - суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя,

1,00 - базовый коэффициент,

Пкф_1 - первый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

Пкф_2 - второй повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

Пкф_n - n-ый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя.

Конкретные качественные показатели работы классного руководителя и повышающие коэффициенты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (далее - повышающий коэффициент) устанавливаются в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Представление заместителя директора по учебно-воспитательной работе в обязательном порядке рассматривается и согласовывается предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, кафедрой) классных руководителей ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя устанавливается по итогам учебной четверти на период следующей учебной четверти (триместра, полугодия).

3.3. Доплата за проверку письменных работ, обучающихся устанавливается педагогическому работнику ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», в процентах от ставки заработной платы (оклада) и зависит от преподаваемой учебной дисциплины, количества преподаваемых часов по данной дисциплине и наполняемости класса. В определение "письменные работы обучающихся" входят письменные работы, как на бумажных, так и на электронных носителях.

3.3.1. Расчетный размер доплаты ($D\%$) за проверку письменных работ, обучающихся в процентах, исчисляется путем умножения устанавливаемого процента данной доплаты за каждого учащегося (ДУЧ) для учебной дисциплины (блока учебных дисциплин) на количество обучающихся, в соответствии с нижеприведенной таблицей:

№ п/п	Учебная дисциплина (блок учебных дисциплин)	Устанавливаемый процент доплаты за проверку письменных работ обучающихся за каждого учащегося (ДУЧ)
----------	---	--

1.	Русский язык и литература, родной язык	0,95%
2.	Математика, алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа	0,85%
3.	Физика, химия, иностранный язык	0,75%
4.	Биология, география, география Чукотки, информатика, история, обществознание, право, МХК, экономика	0,70%
5.	Технология, основы безопасности жизнедеятельности	0,20%

В показатель количества учащихся при определении расчетного размера доплаты за проверку письменных работ не включаются обучающиеся индивидуально на дому. Расчет доплаты за проверку письменных работ, у указанной категории обучающихся осуществляется отдельно, исходя из показателей, установленных в таблице.

3.3.2. Итоговый размер доплаты за проверку письменных работ, обучающихся в денежном выражении, определяется по количеству часов преподаваемой учебной дисциплины (блоку учебных дисциплин) по формуле:

$$P_{\text{Д}} = \text{СТ} / N_{\text{Ч}} * K_{\text{Ч}} / 100 * D_{\%}, \text{ где:}$$

$P_{\text{Д}}$ - итоговый размер доплаты в денежном выражении,

СТ - размер ставки заработной платы (оклада) за норму часов,

$N_{\text{Ч}}$ - установленная норма часов,

$K_{\text{Ч}}$ - количество часов преподаваемой учебной дисциплины (блока учебных дисциплин),

$D_{\%}$ - расчетный размер доплаты в процентах.

3.3.3. Доплата за проверку письменных работ, обучающихся устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» на тарификационный период одновременно с установлением тарификационной нагрузки в учебных часах.

3.3.4. Размер доплаты за проверку письменных работ при увеличении (уменьшении) количества обучающихся в классе может ежемесячно изменяться приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

3.4. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащенного учебного кабинета, учебной мастерской, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала.

3.4.1. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается в процентах от ставки заработной платы (оклада) и имеет следующий максимальный показатель:

для учебных кабинетов и спортивного (тренажерного) зала - до 15%;

для учебного кабинета информатики, учебных мастерских - до 30%;

для выставочных, музыкальных, художественных залов - до 10%.

3.4.2. Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом) является:

- наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих не менее 50% изучаемых тем в каждом классе в соответствии со специализацией учебного кабинета и наличие условий для использования информационных технологий, предполагающих в обязательном порядке автоматическое рабочее место учителя (системный компьютерный блок, монитор, принтер, сканер, видеопроектор или интерактивная доска);

для спортивного зала - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе;

для тренажерного зала - наличие полного комплекса тренажеров, отвечающих условиям безопасности;

для учебных мастерских - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе;

для выставочных, музыкальных, художественных залов - наличие технического обеспечения и эстетического оформления.

3.4.3. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» на тарификационный период в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

3.4.4. Порядок аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала определяется локальным актом ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» (далее - доплата за руководство ПМО) устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем объединения педагогов по одной или нескольким родственным учебным дисциплинам (педагогическим направлениям), созданного с целью методического обеспечения образовательного процесса и закрепленного в локальном акте ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» (далее - объединение).

3.5.1. Размер доплаты за руководство ПМО устанавливается в процентах от ставки заработной платы (оклада) в зависимости от результативности деятельности объединения и количественного состава участников.

3.5.2. Установленный процент доплаты за руководство ПМО за каждого участника объединения составляет 0,95%. При наличии объективных показателей высокой результативности деятельности объединения и его функционировании более одного учебного года, допускается использование повышающего коэффициента в диапазоне от 1,1 до 3,0.

3.5.3. Доплата за руководство ПМО устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» на определенный период, устанавливаемый этим же приказом в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

3.6. Доплата за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий (далее - доплата за предметную и развивающую работу) и доплата за наставничество производится педагогическому работнику при наличии обоснованности и результативности проводимой работы, определяемой администрацией ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» по наличию фиксированных объективных показателей.

3.6.1. Доплата за предметную и развивающую работу и доплата за наставничество устанавливаются в соответствии с **разделом 2** настоящего Положения и не могут превышать 15% ставки заработной платы (оклада) каждая.

3.6.2. Действия доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» на определенный период, но не более 1 учебного года.

3.7. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определенные **пунктом 3.1** настоящего Положения и находящегося в командировке, отпуске и т.д., по решению директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» указанные доплаты устанавливаются замещающему работнику в соответствии с его квалификацией на определенный период.

4. Условия назначения стимулирующих выплат (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (далее – премирование) устанавливается работнику ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» по следующим условиям и показателям в соответствующих размерах:

N п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от ставки заработной платы (оклада) в месяц	Основание (индикатор) премирования	Категория получателей
1.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, превышающие среднероссийские (среднерегиональные) показатели предыдущих лет	до 60%	Приказы Департамента образования и спорта педагогические Чукотского автономного округа по итоговой аттестации учащихся	Административные и работники
2.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, совпадающие (с отклонением не более 5%) с среднероссийскими (среднерегиональными) показатели предыдущих лет	до 40%	Приказы Департамента образования и спорта работники Чукотского автономного округа по итоговой аттестации учащихся	Педагогические
3.	Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне образовательного учреждения муниципального уровня, окружного уровня, всероссийского уровня	 до 20% до 25% до 35% до 40%	Наличие любой формы благодарности образовательному учреждению, (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местным органам самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций, объединений граждан или родительской общественности. Публикации в изданиях профессионального сообщества.	Административные и педагогические работники
4.	Призовые места в конкурсах и олимпиадах муниципального, окружного,	 до 20% до 30%	Издание нормативных актов различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грандов образовательному учреждению, (учащемуся, педагогу, директору) соответственно местным органам самоуправления, органов государственной	Административные и педагогические работники

	всероссийского уровня	до 40%	власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций или объединений граждан	
5.	Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии	до 3% за каждое экспертное заключение	Ходатайство председателя муниципальной аттестационной комиссии.	Административные и педагогические работники
6.	Отсутствие существенных замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проводимых проверок, а также при приёме ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» к новому учебному году	до 25%	Нормативный акт местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа	Административные работники
7.	Качественное исполнение важных и сложных заданий, связанных как с образовательным процессом, так и обеспечением условий для ведения образовательного процесса	до 50%	Приказ руководителя образовательного учреждения, согласованный по подведомственности с муниципальным органом, осуществляющим управление в сфере образования или Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского АО	Работники образовательного учреждения
8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»	до 25%	Наличие полного пакета документации соответствующей нормативной базе, соблюдение графика аттестации и результативность	Административные работники
9.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 25%	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог
10.	За подготовку выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	до 30%	Приказ директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», согласованный с Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского АО	Работники ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»
11.	Высокая читательская активность обучающихся	до 10%	Анализ формуляров	Работники библиотеки
12.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	до 10%	Количество и качество проведенных мероприятий	Работники библиотеки
13.	Организация рационального поиска информации	до 25%	Наличие электронного каталога литературы и информационных носителей, отзывы учащихся и педагогов	Работники библиотеки

14.	Оформление тематических выставок	до 10%	Наличие постоянно действующей выставки и регулярное обновление	Работники библиотеки
15.	Соблюдение информационной безопасности	до 20%	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательного учреждения	Работники, ответственные за информационную безопасность
16.	Качественная подготовка к началу учебного года	до 50%	Акт приемки образовательного учреждения без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной проф.лицей»

4.2. Премирование осуществляется по отношению к конкретным работникам ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», оказавшим существенный вклад в выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов.

4.3. Премирование является нефиксированной стимулирующей выплатой и может устанавливаться по итогам месяца, квартала, учебного года, 9 месяцев, календарного года или иных периодов.

4.4. Премирование работника образовательного учреждения устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

5. Условия назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями (далее - надбавки за сложность и напряженность) устанавливаются работнику образовательного учреждения при следующих условиях и показателях в соответствующих размерах:

№ п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от ставки заработной платы (оклада) в месяц	Получатель надбавки за сложность и напряженность
1.	Достижение обучающимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом по результатам независимой оценки	до 25%	Работник ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей
2.	Организация, подготовка документации и проведение конкурсных процедур по приобретению товаров, получению услуг и исполнению работ	до 15%	
3.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	до 10%	
4.	Наличие государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	до 15%	
5.	Полное обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро и энергобезопасности, охраны труда	до 15%	

6.	Ресурсная обеспеченность образовательного процесса	до 15%	
7.	Полная укомплектованность кадрами без превышения допустимых норм учебной нагрузки	до 15%	
8.	Организация предоставления дополнительных образовательных и иных услуг населению	до 20%	
9 .	Профессиональное образование обучающихся (кроме учреждений профессионального образования)	до 15%	
10.	Работа образовательного учреждения в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента	до 15%	
11.	Организация работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	до 20%	
12.	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 15%	Административный работник, педагогический работник
13.	Снижение количества обучающихся, находящихся на внутришкольном учете	до 10%	Педагогический работник
14.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	до 10%	Работник учреждения, если особый режим его работы не предусмотрен должностными

			обязанностями и не компенсируется иными выплатами
15.	Превышение проектной наполняемости по количеству обучающихся (воспитанников)	до 5%	Руководящий работник, педагогический работник
16.	За сохранность контингента обучающихся второго и третьего годов обучения в образовательных учреждениях (группах) дополнительного образования детей	до 15%	Руководящий работник, педагогический работник
17.	Наличие постоянно действующего сайта образовательного учреждения	до 10%	Руководящий работник, или педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала
18.	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах окружного или всероссийского этапа	до 15%	Педагогический работник
19.	Наличие учащихся, имеющих гранды окружного или всероссийского уровня, призовые места в окружных (всероссийских) конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	до 10%	Педагогический работник
20.	Участие не менее 75% обучающихся класса (группы) в независимой форме оценки качества знаний с показателем по успеваемости не менее 90% и качеству знания не менее 55%,	до 20%	Педагогический работник
21.	Работа в экспериментальном режиме	до 15%	Руководящий работник,

	муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперта		педагогический работник
22.	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	до 15%	Руководящий работник, педагогический работник
23.	Внедрение и эффективная и результативная реализация национального и регионального аспекта в учебные планы образовательного учреждения	до 15%	Руководящий работник, педагогический работник
24.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	до 15%	Педагогический работник
25.	Руководство детского или молодежного общественного объединения (с момента регистрации объединения в установленном порядке)	до 20%	Классный руководитель
26.	Работа по вовлечению в коллектив и обеспечение устойчивой посещаемости детского (молодежного) творческого (общественного) объединения (кружка, группы, секции, клуба) несовершеннолетних, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня.	до 2% за каждого несовершеннолетнего, стоящего (стоявшего) на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних; до 0,5% за каждого несовершеннолетнего, стоящего на учете общеобразовательного	Руководящий работник, руководитель детского (молодежного) общественного объединения

		учреждения	
27.	Системное администрирование информационной сети образовательного учреждения, при условии включения в сеть не менее 70% компьютеров.	до 30%	Руководящий работник, или педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала
28.	Специальный режим работы образовательного учреждения, несовпадающий с установленными датами выходных и праздничных дней	до 15%	Руководящий работник или педагогический работник, или работник вспомогательного персонала
29.	Постоянная дополнительная работа по решению образовательных, организационных, финансовых и иных хозяйственных задач	до 20%	Работник образовательного учреждения
30.	Индивидуальная материальная, финансовая ответственность, работа с конфиденциальными сведениями	до 15%	Работник образовательного учреждения
31.	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объема работы.	до 100% с учетом содержания или объема работы	Работник образовательного учреждения

5.2. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

5.3. Надбавка за сложность и напряженность может устанавливаться на месяц, квартал, тарификационный период, учебный год, в соответствии с решением представительного органа образовательного учреждения.

6. Условия назначения стимулирующих надбавок за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей

6.1. Стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливаются работнику ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» по факту исполнения нижеперечисленных условий.

6.1.1. Для руководящих работников ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно утвержденному Уставу ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»;

профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности образовательного учреждения; видение проблем, применение современных управленческих способов и средств их решения; анализ и прогнозирование процессов в управляемой сфере, конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов;

своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности образовательного учреждения и отраслевой сферы; исполнение федерального законодательства, законов Чукотского автономного округа, постановлений и распоряжений Губернатора и Правительства Чукотского автономного округа, органов местного самоуправления, нормативных документов Департамента образования и молодежной политики Чукотского автономного округа, участие в подготовке материалов для рассмотрения на заседаниях совещательных и коллегиальных органов, своевременное рассмотрение обращений граждан и общественных объединений, предприятий, организаций и учреждений, государственных органов и органов местного самоуправления;

высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса;

высокий профессиональный уровень, в том числе системность, последовательность и эффективность выполнения мероприятий по деятельности образовательного учреждения, новаторство и конструктивность предлагаемых управленческих решений, активное развитие позитивных процессов в управлении ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»;

своевременная и качественная подготовка, и сдача отчетов всех видов о деятельности ГАОУ «Чукотский окружной профильный лицей»;

предоставление полной, объемной информации по вопросам деятельности образовательного учреждения в установленные сроки;

успешное и своевременное выполнение внеплановых мероприятий;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, а также профессиональное разрешение конфликтных ситуаций;

работа без больничных листов;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

6.1.2. Для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

позитивные результаты внеурочной деятельности;

признание родительской общественностью, органами управления в сфере образования, Управляющим Советом Лицея результативности учебно-воспитательного процесса;

работа без больничных листов;

иные достижения, связанные с эффективностью и результативностью образовательного процесса.

6.1.3. Для учебно-вспомогательного и технического персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»;

проявление инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей;

оперативное и результативное разрешение возникающих внеплановых задач;

обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;

работа без больничных листов;

иные достижения, связанные с эффективным обеспечением образовательного процесса.

6.2. Стимулирующая надбавка за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей является нефиксированной стимулирующей выплатой и устанавливается в размере до 30% от ставки заработной платы (оклада) работника ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» по итогам месяца.

6.3. Стимулирующая надбавка за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей может также устанавливаться по итогам месяца, квартала, учебного года, календарного года в соответствии с решением представительного органа образовательного учреждения без ограничения максимального размера в пределах имеющихся средств надтарифной части и экономии фонда оплаты труда бюджетной сметы ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей».

6.4. Выплата стимулирующей надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливается приказом директора ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

7. Условия назначения иных выплат стимулирующего и социального характера

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в индивидуальном порядке по заявлению работника допускается:

1) выплата материальной помощи в случае стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, тяжелого заболевания работника, смерти работника или смерти близкого родственника (супруга (и), родителей, детей), несчастного случая, кражи, пожара и в иных аналогичных случаях;

2) стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями.

3) единовременная выплата в размере 1,67 ставки (оклада) по основному месту работы выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в образовательных учреждениях, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ;

4) выплата единовременного денежного поощрения в размере до 5 месячных ставок заработной платы (окладов) педагогическим работникам (за исключением работников в должности "дежурный по режиму" (включая старшего)) и руководящим работникам административной педагогической категории ГАОУ «Чукотский окружной профильный лицей», имеющим стаж работы на педагогических и (или) руководящих должностях в образовательных учреждениях Чукотского автономного округа свыше 15 календарных лет, при увольнении на пенсию по старости, в связи с выслугой лет или по инвалидности;

5) выплата надбавки за ученую степень руководящим и педагогическим работникам ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей», имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической

деятельности (преподаваемых дисциплин) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук - 300 рублей,

за ученую степень доктора наук - 500 рублей.

При наличии у педагогического, руководящего работника ученой степени доктора наук и кандидата наук надбавка устанавливается только за ученую степень доктора наук.

7.2 .При наличии фонда экономии заработной платы комиссия ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» по выплате стимулирующих выплат вправе устанавливать выплаты до 100% к заработной плате работникам, прибывшим на территорию Чукотского автономного округа, на период их адаптации в условиях Крайнего Севера с последующим уменьшением размера выплат на 10% за каждые шесть месяцев работы.

7.3. ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей» вправе устанавливать работникам выплаты стимулирующего и социального характера за счет полученных им средств по приносящей доход деятельности в рамках действующих правовых норм.

Приложение 1
к Положению об условиях и
порядке использования надтарифной части
и экономии фонда оплаты труда
ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»

Конкретные качественные показатели работы классного руководителя и расчетные проценты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя
(при наличии финансирования расходов за счет средств федерального бюджета на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений)

№ п/п	Качественный показатель работы классного руководителя	Расчетные проценты	Конкретные качественные показатели работы классного руководителя
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации классного руководителя, установленной локальным актом образовательного учреждения	4	Приказ (справка) о проверке документации классного руководителя
2.	Ведение классного журнала в интерактивном режиме (с применением информационных технологий) с обеспечением персонифицированного доступа родителей к информации о своем ребенке через сеть Интернет	5	Наличие электронного классного журнала с персонифицированным доступом через сеть Интернет
3.	Создание и систематическое обновление электронной базы персональных данных об учащихся и родителях без вывода данных в сеть Интернет	3	Наличие электронной базы персональных данных об учащихся и родителях с обновлением не реже 1 раза в неделю

4.	Еженедельная проверка дневников учащихся, еженедельное фиксированное информирование родителей, установление обратной связи	4	Приказ (справка) по итогам проверки (мониторинга) дневников учащихся
5.	Полное исполнение плана воспитательной работы за учебную четверть	5	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) исполнения планов работы
6.	Развитость самоуправления в классе с учетом возрастных особенностей учащихся	2	Планирование, организация и проведение мероприятий учащимися
7.	Построение воспитательной работы на основе диагностических исследований особенностей личностного развития, изучения интересов и потребностей учащихся	3	Материалы диагностических исследований, результаты которых отражены в плане воспитательной работы
8.	Сохранение качественных показателей уровня знаний класса по итогам учебной четверти (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	4	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
9.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса по итогам учебной четверти (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	5	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
10.	Высокий уровень занятости детей во внеурочное время	2	Количество учащихся, стабильно посещающих школьные и внешкольные объединения (секции кружки, клубы, факультативы), не менее 80% от списочного состава класса

11.	Результативное участие в воспитательных мероприятиях	3	Приказ (справка) по итогам воспитательных мероприятий
12.	Снижение количества учащихся, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня по отношению к предыдущему периоду	3	Информационная справка об учащихся, стоящих на профилактическом учете различного уровня по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
13.	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия класса (лица)	1	Участие в мероприятиях класса (лица) не менее 25% в целом за рассматриваемый период
14.	Активное привлечение педагогических работников лица к исполнению плана воспитательной работы класса. Организация взаимодействия педагогов, работающих с классом; эффективное педагогическое взаимодействие	2	Участие педагогических работников лица в воспитательной работе, при условии, что данная работа не входит в их должностные обязанности. Реализация предложений профессиональных объединений педагогов
15.	Снижение количества пропусков занятий учащимися без уважительных причин по отношению к предыдущему периоду	1	Сравнительная статистика по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
16.	Социальная активность учащихся и класса	1	Благодарности, письма, информации, грамоты, дипломы от организаций
17.	Высокая активность классного руководителя в профессиональной среде по накоплению и передача позитивного опыта	1	Информация, подтверждающая активность классного руководителя с учетом протоколов профессиональных объединений

			педагогов, сведений средств массовой коммуникации, опубликованных статей, изданных книг, брошюр
18.	Повышение педагогического уровня классного руководителя через курсовую подготовку без отрыва от основной работы (дистанционные, заочные курсы)	3	Свидетельство (сертификат) о прохождении курсовой подготовки (повышения квалификации)
19.	Эффективная организация проведения отдельных мероприятий, в том числе внеплановых, а также эффективная организация дежурства класса	3	Приказ (справка), предложение администрации лицея
20.	Наличие атмосферы защищенности и эмоционального комфорта в классе, отсутствие конфликтов среди учащихся	3	Информация педагога-психолога, социального педагога, отсутствие конфликтных ситуаций
21.	Разработка (адаптация) и внедренных инновационных воспитательных технологий	2	Наличие аналитического отчета по результатам внедрения не менее одной инновационной воспитательной технологии
22.	Активное участие учащихся (класса) в функционировании средств массовой информации различных уровней, Интернет-сайта лицея	2	Регулярный выход статей, заметок учащихся (класса) в школьной (районной) печати, размещение статей, заметок учащихся (класса) на сайте лицея, при условии, что данная деятельность ведется не в рамках секции (кружка, клуба)
23.	Превышение предельной наполняемости класса	1 за каждого учащегося сверх	Приказ о формировании классов лицея

		норматива	
--	--	-----------	--

Приложение 2
к Примерному положению об условиях и
порядке использования надтарифной части
и экономии фонда оплаты труда
ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный
лицей»

Конкретные качественные показатели работы классного руководителя и повышающие коэффициенты за конкретный
качественный показатель работы классного руководителя
(в условиях отсутствия финансирования расходов за счет средств федерального бюджета на выплату вознаграждения за выполнение
функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов
Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений)

N п/п	Качественный показатель работы классного руководителя	Повышающий коэффициент	Индикатор качественного показателя работы классного руководителя
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации классного руководителя, установленной локальным актом ГАОУ ЧАО «Чукотский окружной профильный лицей»	0,2	Приказ (справка) о проверке документации классного руководителя
2.	Ведение классного журнала в интерактивном режиме (с применением информационных технологий) с обеспечением персонализированного доступа родителей к информации о своем ребенке через сеть Интернет	0,3	Наличие электронного классного журнала с персонализированным доступом через сеть Интернет

3.	Создание и систематическое обновление электронной базы персональных данных об учащихся и родителях без вывода данных в сеть Интернет	0,2	Наличие электронной базы персональных данных об учащихся и родителях с обновлением не реже 1 раза в неделю
4.	Еженедельная проверка дневников учащихся, еженедельное фиксированное информирование родителей, установление обратной связи	0,2	Приказ (справка) по итогам проверки (мониторинга) дневников учащихся
5.	Полное исполнение плана воспитательной работы за учебную четверть	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) исполнения планов работы
6.	Развитость самоуправления в классе с учетом возрастных особенностей учащихся	0,1	Планирование, организация и проведение мероприятий учащимися
7.	Построение воспитательной работы на основе диагностических исследований особенностей личностного развития, изучения интересов и потребностей учащихся	0,3	Материалы диагностических исследований, результаты которых отражены в плане воспитательной работы
8.	Сохранение качественных показателей уровня знаний класса по итогам учебной четверти (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
9.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса по итогам учебной четверти (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)

10.	Высокий уровень занятости детей во внеурочное время	0,1	Количество учащихся, стабильно посещающих школьные и внешкольные объединения (секции кружки, клубы, факультативы), не менее 80% от списочного состава класса
11.	Результативное участие в общешкольных мероприятиях	0,1	Приказ (справка) по итогам общешкольных мероприятий
12.	Снижение количества учащихся, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня по отношению к предыдущему периоду	0,1	Информационная справка об учащихся, стоящих на профилактическом учете различного уровня по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
13.	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия класса (лица)	0,1	Участие в мероприятиях класса (лица) не менее 25% в целом за рассматриваемый период
14.	Активное привлечение педагогических работников лица к исполнению плана воспитательной работы класса. Организация взаимодействия педагогов, работающих с классом; эффективное педагогическое взаимодействие	0,1	Участие педагогических работников лица в воспитательной работе, при условии, что данная работа не входит в их должностные обязанности. Реализация предложений профессиональных объединений педагогов
15.	Снижение количества пропусков занятий учащимися без уважительных причин по отношению к предыдущему периоду	0,1	Внутришкольная сравнительная статистика итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
16.	Социальная активность учащихся и класса	0,1	Благодарности, письма, информации, грамоты, дипломы от организаций

17.	Высокая активность классного руководителя в профессиональной среде по накоплению и передача позитивного опыта	0,1	Информация, подтверждающая активность классного руководителя с учетом протоколов профессиональных объединений педагогов, сведений средств массовой коммуникации, опубликованных статей, изданных книг, брошюр
18.	Повышение педагогического уровня классного руководителя через курсовую подготовку без отрыва от основной работы (дистанционные, заочные курсы)	0,2	Свидетельство (сертификат) о прохождении курсовой подготовки (повышения квалификации)
19.	Эффективная организация проведения отдельных мероприятий, в том числе внеплановых, а также эффективная организация дежурства класса	0,1	Приказ (справка), предложение администрации образовательного учреждения
20.	Наличие атмосферы защищенности и эмоционального комфорта в классе, отсутствие конфликтов среди учащихся	0,1	Информация педагога-психолога, социального педагога, отсутствие конфликтных ситуаций
21.	Разработка (адаптация) и внедренных инновационных воспитательных технологий	0,1	Наличие аналитического отчета по результатам внедрения не менее одной инновационной воспитательной технологии
22.	Активное участие учащихся (класса) в функционировании средств массовой информации различных уровней, Интернет-сайта лицея	0,1	Регулярный выход статей, заметок учащихся (класса) в школьной (районной) печати, размещение статей, заметок учащихся (класса) на сайте лицея, при условии, что данная деятельность ведется не в рамках секции (кружка, клуба)

