

Согласовано

Председатель ПК

С.А. Чигежиков
«14» декабря 2011г.



Согласовано

Председатель

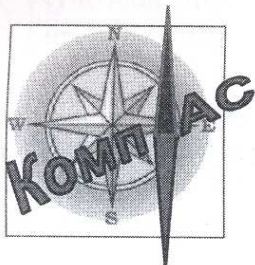
Управляющего Совета

Т.Б. Метелева
«17» декабря 2011г.

Утверждаю

Директор школы

Н.Л. Казаев
«17» декабря 2011г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам по НСОТ
по МОУ «Средняя общеобразовательная
школа №32» г. Улан-Удэ
на 2011-2012 учебный год.



Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12. 2006 г. N 848, постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. №289, от 26.12.07г.№438, приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.02.2008г. №184, в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новых механизмов оплаты труда и повышения доходов работников муниципальных общеобразовательных учреждений постановления Администрации г. Улан-Удэ №168 от 03.04.2008г., постановления Администрации г.Улан-Удэ №212 от 22.04.2008г., постановления Администрации г.Улан-Удэ №294 от 01.07.2009 г.

1. Общие положения.

1. Установление выплат стимулирующего характера (доплаты стимулирующего характера) зависит от результативности и качества труда работника МОУ СОШ № 32.

2. Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работника являются: результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), создание условий для организации учебно-воспитательного процесса.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления компетентностей работника ОУ: профессиональной подготовки, системных проявлений знаний, умений, способностей и личностных качеств работника, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

4. Показатели компетентности работника в баллах (процентах) определяются совместно администрацией и профсоюзным комитетом школы по согласованию с Управляющим Советом школы в зависимости от результатов работы работника на основании его личного обращения (заявления) с приложением заявляемых показателей компетентности работника.

5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом МОУ СОШ № 32 показателей для стимулирования работников устанавливается локальным актом, утверждаемым директором школы.

6. Порядок выплат стимулирующего характера труда работников МОУ СОШ № 32 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим порядком и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Компетентности работников ОУ	Характеристика компетентностей
Компетентность в преподаваемом предмете (учебной дисциплины) и методах преподавания	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения ГОСа обучающимися.
Компетенция в организации информационной основы деятельности обучающихся.	Подготовка к современному уроку вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к уроку. Процесс подготовки учителя к уроку уже не ограничивается чтением методик и чужих разработок, учитель постоянно находится в поиске новой информации.
Компетентность в организации воспитательной работы	Обеспечивает целостность образовательного процесса, как единство обучающихся и воспитывающих воздействий.
Компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью.	Данная компетентность позволит педагогу привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.
Компетентность в реализации образовательных программ повышенного (профильного, углубленного) уровня подготовки.	Свободное владение предметом на повышенном уровне, свободная ориентация в специальной и научно-популярной литературе.
Компетентность в выстраивании индивидуального образовательного маршрута обучающегося	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Создание условий для реального выбора обучающимися индивидуальных траекторий развития.
Компетентность в разработке образовательных программ (элективных курсов, факультативов, проектной деятельности, программ учебных практик и др.)	Данная компетентность обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе свободного выбора обучающимися индивидуальных образовательных программ. Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся.
Компетентность во владении современными образовательными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования т.п.)	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного самоопределения.
Компетентность профессионально-личностного совершенствования	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности. Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых образовательных и педагогических технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии.
Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько учитель отличается поиском и внедрением в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации.

	Обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.
Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Служит условием реализации гуманизации образования. Обеспечивает высокую мотивацию образовательной деятельности обучающихся.
Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса.

Экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

В компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работника ОУ в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом директора;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора ОУ.

В состав экспертной комиссии включаются представители УС ОУ, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии выбирается из числа родительской общественности УС ОУ. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии выбирается из числа работников ОУ. Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией УС ОУ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению директора ОУ ежеквартально.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются директору для исправления и доработки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценки профессиональной деятельности работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах (процентах) и утверждает на своем заседании. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на сайте школы. С момента опубликования оценочного листа в течении 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

С учетом мнения экспертной комиссии УС ОУ директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОУ по результатам их профессиональной деятельности за предшествующий квартал. Указанные выплаты выплачиваются ежемесячно.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению УС допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка. Стимулирующие

выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в денежном выражении.

Примечание:

Соотношение базовой (Бз) и стимулирующей (Ст) частей оплаты труда в 2010-2011 учебном году
Бз : Ст = 80% :20%

II. Порядок стимулирования педагогического персонала

Руководитель и его заместители:

- Распределение фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждения осуществляется ежеквартально Советом по образованию при МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ» (далее – Учредитель), по представлению Учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.
- Размер и количество стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному руководителю, заместителю руководителя учреждения, максимальным пределом не ограничивается.
- Учредитель представляет в Совет по образованию информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для получения их руководителями, заместителями руководителей стимулирующих выплат. Руководители, заместители руководителей учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета по образованию и давать необходимые пояснения.
- Совет по образованию принимает решение о присуждении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом Учредителя, издается приказ о присуждении стимулирующих выплат.

Педагогические работники:

- Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.
- Руководитель учреждения представляет в Управляющий Совет школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном в данном положении, издается приказ по школе о присуждении стимулирующих выплат по согласованию с Экспертным советом школы.
-

III. Критерии стимулирования педагогического персонала

Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений и процентное соотношение, оценочные баллы:

п/п	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1	Учебная деятельность (25%)	<ul style="list-style-type: none"> - полнота реализации образовательных программ – (10) - показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам промежуточной, итоговой аттестации - (10); - достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом – (10); - призеры олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) - (10); - качественный уровень организации и проведения итоговой аттестации – (10); - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, городских мероприятий со школьниками – (10); - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов – (15), - выполнение всеобуча, отсутствие нарушений учащимися режима обучения – (15); - доля педагогов, использующих информационно-коммуникативные технологии обучения - (10).
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, наличие доступа в Интернет не менее 1 компьютера на 30 учащихся – (15); - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - (15); - наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой – (15); - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) – (15); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования) – (15); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - (15); - эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения, озеленение, благоустройство пришкольной территории – (10).

3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационные категории – (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) – (35); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – (35)
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, наличие детских общественных организаций – (15); - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися,- (25); - высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков – (15); - занятость учащихся во внеурочное время – (20); - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.). - PR образовательной деятельности учреждения – (25)
5	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100%-го освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) – (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (20); - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления дополнительных платных услуг – (25); - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – (15).
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	<ul style="list-style-type: none"> - организация обеспечения учащихся горячим питанием – (20); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д. –20); - организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации – (15).

Размер стимулирующих выплат заместителям (НСОТ) составляет **80%** от размера стимулирования руководителя ОУ

Педагогическим работникам:

**Критерии оценки за качество и результаты труда педагогических работников,
осуществляющих учебный процесс**

№ п/п	Показатели	Критерии	Портфолио	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Итоговый балл
БЛОК № 1. Результативность учебной деятельности						
1.1	Положительная динамика результативности Обучения (за прошедшее полугодие или год)	Средний показатель % качества знаний учащихся: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50% - 3 б. 40-49% - 2 б. 30-39% - 1 б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60% - 3 б. 50-59% - 2 б. 40-49% - 1 б. <u>предметы 3 группы:</u> свыше 70% - 3 б. 60-69% - 2 б. 50-59% - 1 б. <u>предметы 4 группы:</u> свыше 80% - 3 б. 70-79% - 2 б. 60-69% - 1 б. (при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)	Рубежный отчет по успеваемости			
1.2	Положительная динамика результатов ЕГЭ (за последний год)	Средний балл выполнения работы учащимися: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50 баллов - 3 б. 40-49 баллов - 2 б. 30-39 баллов - 1 б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60 баллов - 3 б. 50-59 баллов - 2 б. 40-49 баллов - 1 б. <u>предметы 3 группы:</u> свыше 70 баллов - 3 б. 60-69 баллов - 2 б. 50-59 баллов - 1 б. <u>предметы 4 группы:</u> свыше 80 баллов - 3 б. 70-79 баллов - 2 б. 60-69 баллов - 1 б. (при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)	Протокол экзаменов			

1.3	Положительная динамика результатов ГИА 4 класс, 9 класс (за последний год)	% качества знаний учащихся: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50% - 3 б. 40-49% - 2 б. 30-39% - 1 б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60% - 3 б. 50-59% - 2 б. 40-49% - 1 б. <u>предметы 3 группы:</u> свыше 70% - 3 б. 60-69% - 2 б. 50-59% - 1 б. <u>предметы 4 группы:</u> свыше 80% - 3 б. 70-79% - 2 б. 60-69% - 1 б. (при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)	Протокол экзаменов			
1.4	Результаты учащихся при независимой оценке качества (PISA, TIMSS), тестирование (в текущем году), МЦОКО (при участии в тестировании всех учащихся класса/параллели)	% качества знаний учащихся: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50% - 3 б. 40-49% - 2 б. 30-39% - 1 б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60% - 3 б. 50-59% - 2 б. 40-49% - 1 б. <u>предметы 3 группы:</u> свыше 70% - 3 б. 60-69% - 2 б. 50-59% - 1 б. <u>предметы 4 группы:</u> свыше 80% - 3 б. 70-79% - 2 б. 60-69% - 1 б. (при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)	Протокол результатов			
	<u>Или (при бальной системе)</u>	Средний балл выполнения работы учащимися: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50 баллов - 3 б. 40-49 баллов - 2 б. 30-39 баллов - 1 б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60 баллов - 3 б. 50-59 баллов - 2 б. 40-49 баллов - 1 б. <u>предметы 3 группы:</u> свыше 70 баллов - 3 б. 60-69 баллов - 2 б.				

		50-59 баллов - 1 б. <u>предметы 4 группы:</u> свыше 80 баллов - 3 б. 70-79 баллов - 2 б. 60-69 баллов - 1 б. (при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)				
1.5	Результативность участия в олимпиадах выставляется по максимальному баллу (результаты разных уровней не суммируются)					
	Результативность участия в олимпиадах муниципального уровня	Участник – 1б. 3 место- 2 б. 2 место – 3 б. 1 место – 4 б. (за каждого участника)	Приказ Комитета по образованию по итогам олимпиады			
	Результативность участия в олимпиадах регионального и зонального уровня	3 место- 4 б. 2 место – 5 б. 1 место – 6 б. (за каждого участника); для олимпиад без муниципального уровня за каждого участника – 1 б.	Приказ МО РБ по итогам олимпиады			
	Результативность участия в олимпиадах всероссийского уровня	Участник – 7 б. 3 место- 8 б. 2 место – 9 б. 1 место – 10 б. (за каждого участника)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет, соответствующей олимпиады			
	Результативность участия в олимпиадах международного уровня	3 место- 11 б. 2 место – 12 б. 1 место – 13 б. (за каждого участника)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет, соответствующей олимпиады			
1.6	Результативность участия в очных олимпиадах, предметных конкурсах (в рамках ОУ)	республиканский и зональный уровень (в десятке) – 1б. всероссийский уровень (в десятке) – 2б. международный уровень(в десятке) – 3 б. (за каждый предмет)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п. соответствующей олимпиады			
1.7	Результативность участия в <u>заочных</u> олимпиадах, предметных конкурсах, проводимых вне ОУ	Призеры: 1 б. (за каждого) Свыше 50% - 1б. Свыше 75% - 2б.	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п. соответствующей олимпиады			
1.8	Результативность участия в научно-практических конференциях (за каждого участника)					
	школьный уровень (1-8 классы)	Призер - 1 б.	Приказ ОУ по итогам НПК			
	Муниципальный уровень	Участник – 1б. 3 место- 2 б. 2 место – 3 б. 1 место – 4 б.	Приказ Комитета по образованию по итогам НПК			

	Региональный и зональный уровень	3 место- 5 б. 2 место – 6 б. 1 место – 7 б.	Приказ МО РБ по итогам НПК			
	Всероссийский уровень	3 место- 8 б. 2 место – 9 б. 1 место – 10 б.	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п.			
	Международный уровень	3 место- 11 б. 2 место – 12 б. 1 место – 13 б.	соответствующей НПК			
1.9	Результативность участия в <u>заочных</u> научно-практических конференциях	Призеры: муниципальный уровень – 1 б. республиканский и зональный уровень – 2 б. всероссийский уровень – 3 б. международный уровень – 4 б. (за каждого участника)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п. соответствующей НПК			
1.11	Участие учащихся в сетевых образовательных проектах, программах	До 10% - 1б. 11%-25% - 2 б. 26%-50% - 3б. 51-74% - 4б. Свыше 75% - 5б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	Договор, сертификат участника			
1.12	Наличие учащихся окончивших школу с медалью (за последний год)	За каждого медалиста Золото – 2б. Серебро – 1б. (баллы начисляются учителям медалисты которых прошли через ЕГЭ или независимую экспертизу по предмету, работающие с классом не менее 2-х лет)	Книга выдачи аттестатов, результаты ЕГЭ			
БЛОК № 2. Инновационно-методическая работа учителя						
2.1	Работа в учебно-методических объединениях, комиссиях, экспертных советах и т.п.	<u>Школьный уровень:</u> руководитель – 2б. член – 1б. <u>Муниципальный уровень:</u> руководитель – 3б. член – 2б. <u>Региональный уровень :</u> руководитель – 4б. член – 3б. <u>Федеральный уровень</u> руководитель – 5б. член – 4б. (за работу в каждой комиссии баллы суммируются)	Приказ, распоряжение органа образования, общественной организации			
2.2	Разработка информационных образовательных ресурсов и применение в	Статьи в изданиях международного уровня – 3 б. всероссийского уровня – 2 б. регионального				

	профессиональной деятельности (максимальное количество баллов – 7, т.е. по лучшему результату) - за каждую в разных изданиях за текущий год.	уровня – 3б. Статьи в изданиях муниципального уровня, на сайте www.profistart.ru – 1б.	Предоставление продукции с обязательной регистрацией			
2.3	Использование авторской программы в преподавании предметов БУП	Общеобразовательный уровень – 1б Повышенный уровень – 2 б	Утвержденная программа с внешней рецензией (через коллегия РИКУО, БГУ)			
2.4	Обмен опытом работы по предметам БУП	Открытые уроки (за каждый урок в текущем году) Всероссийского/ междунар. уровня – 4 б. республиканского уровня – 3 б. муницип. уровня – 2 б. школьного – 1 б.	Программа соответствующего семинара, курсов			
		Выступление (сообщение, доклад) на семинаре, НПК Всероссийского/ междунар. уровня – 4 б. республиканского уровня – 3 б. муницип. уровня – 2 б. школьного – 1 б.	Программа соответствующего семинара, курсов			
2.5	Конкурсы профессионального мастерства (на 1 год)	Призеры: <u>Междунар. уровень</u> – 9 б. <u>Всерос. уровень</u> - 8 б. <u>Регион. уровень</u> – 7 б. <u>Муниципальный уровень</u> – 6 б. Номинанты: <u>Междунар.уровень</u> – 5б. <u>Всерос. уровень</u> - 4 б. <u>Регион. уровень</u> – 3 б. <u>Муниципальный уровень</u> – 2б. <u>Школьный уровень</u> – 1б. (за каждый конкурс в текущем году)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п.			
2.6	Конкурсы профессионального мастерства (имеющие ограничения периода действия)	<u>Призеры</u> – 3 б. <u>Номинанты</u> – 2 б. <u>Участники</u> , прошедшие очные конкурсы – 1 б. (без ограничения срока)				
БЛОК № 3. Внеурочная деятельность						
3.1	Предметный кружок, электив, занятие по подготовке к итоговой	До 10% - 1б. 11%-25% - 2 б. 26%-50% - 3б. 51-74% - 4б. Свыше 75% - 5б.	Утвержденная программа, тетрадь посещений			

	аттестации - 4, 9, 11 кл. (вне учебного плана), а так же спортивные секции	(от общего количества обучающихся в текущем году)				
3.2	Разработка и проведение мероприятий по предметам БУП, предполагающих вовлечение школьников других классов, возрастов, использование открытых форм презентации	До 10% - 1б. 11%-25% - 2 б. 26%-50% - 3б. 51-74% - 4б. Свыше 75% - 5б. (от общего количества заявленной категории обучающихся (параллель, ступень обучения)) за каждое мероприятие в текущем году	Материалы мероприятия с отчетом о количественном участии			
3.3	результатов (предметные недели, конкурсы, КВН, олимпиады, соревнования)	Призеры: <u>Междун. уровень</u> – 4б. <u>Всерос. уровень</u> - 3б. <u>Регион. уровень</u> – 2 б. <u>Муниципальный уровень</u> – 1б.				
БЛОК № 4. Воспитательная и социальная работа						
4.1	Наличие учащихся окончивших школу с медалью (за последний год, результаты не суммируются)	Классному руководителю (начальных, выпускных классов, работающему с классом не менее 2-х лет) за каждого медалиста Золото – 2б. Серебро – 1б.	Книга выдачи аттестатов, результаты ЕГЭ			
4.2	Вовлечение учащихся в КТД и предметные недели	До 50% - 1 б. 51-74% - 2 б. Свыше 75% - 3б. (от общего количества обучающихся в тек.году)	Диплом, грамота, сертификат,			
4.3	Вовлечение учащихся в социальные проекты	До 50% - 1 б. 51-74% - 2 б. Свыше 75% - 3б. (от общего количества обучающихся в тек. году)	Регистрация результатов в СМИ, сети Интернет			
4.4	Работа с родителями учащихся (вовлечение в совместную деятельность с детьми в разработку программы развития ОУ, в проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, медико-профилактических мероприятий, организованна работа	Свыше 25% - 1 б. 50-79% - 2б. Свыше 90% - 3б.	Протоколы родительских собраний, журнал участия родителей в мероприятиях, разработки.			

	родительского комитета класса)					
4.5	Построение и отслеживание индивидуальной траектории развития учащихся, ведение портфолио учащимися и их защита вне школы	До 50 1б. Свыше 50% - 2б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	Презентация результатов сформированности компетентностей, защита портфолио			
4.6	Обмен опытом работы классного руководителя	Открытые классные часы республиканского уровня – 3б. (за каждый урок в текущем году)	Программа республиканского семинара, курсов			
		Открытые классные часы муниципального уровня – 2б. (за каждый урок в текущем году)	Программа муниципального семинара, курсов			
		Открытые классные часы школьного – 1б. (за каждый урок в текущем году)	Программа школьного семинара, курсов			
		Выступление на семинаре, НПК республиканского уровня – 3б. муниципального уровня – 2б. школьного уровня – 1б. (за каждое выступление в текущем году)	Программа республиканского семинара, НПК			

Доплата молодым специалистам:

500 рублей ежемесячно, в течение первого года работы

IV. Премии, материальная помощь

Всем категориям работников выплачиваются премии за результативность труда или материальная помощь может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.

Конкретный размер премии, материальной помощи для каждого работника общеобразовательного учреждения устанавливается на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения в размере не более должностного оклада. Премии выплачиваются из фонда доплат или фонда экономии заработной платы.

Члены комиссии:


А.В.Бирюков



Л.А. Дарханова



С.Н. Мондоева



Н.И.Балдакова



Л.К. Янькова



Л.В.Стрижкова

