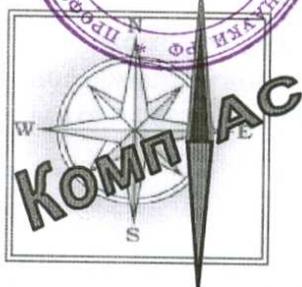


Согласовано

Председатель  
А.А. Чижиков  
Профсоюзная  
организация  
школы № 32  
г. Улан-Удэ РБ  
2010 г.



Согласовано

Председатель  
Управляющего Совета  
Т.Б. Метелева  
« 09 » 2010 г.



Утверждаю  
Директор школы

И.Л. Казаев  
09 2010 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по НСОТ по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №32» на 2010-2011 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 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования», 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 г.Улан-Удэ, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 03.04.2008г. №168, постановления Администрации г.Улан-Удэ от 22.04.2008г.№212, приказа Комитета по образованию г. Улан-Удэ № 744 от 10.05.07 г. «О внедрении НСОТ педагогическим работникам»

#### I. Общие положения.

1. Установление выплат стимулирующего характера (доплаты стимулирующего характера) зависит от результативности и качества труда работника МОУ СОШ № 32 и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

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), показатели их здоровья, 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 администрацией 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.

<b>Компетентности работников ОУ</b>	<b>Характеристика компетентностей</b>
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:

- процентах от ставки (оклада);
- повышающих коэффициентах;
- денежном выражении.

**Примечание:**

Соотношение базовой (Бз) и стимулирующей (Ст) частей оплаты труда в 2010-2011 учебном году

**Бз : Ст = 80% :20%**

Доля фонда оплаты труда неаудиторной занятости педагогических работников составляет до **15%** общей части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс

## **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.
-

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

3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационные категории – (30);</li> <li>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) – (35);</li> <li>- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов – (35)</li> </ul>
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, наличие детских общественных организаций – (15);</li> <li>- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися,- (25);</li> <li>- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков – (15);</li> <li>- занятость учащихся во внеурочное время – (20);</li> <li>- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.).</li> <li>- PR образовательной деятельности учреждения – (25)</li> </ul>
5	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения – (20);</li> <li>- объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления дополнительных платных услуг – (25);</li> <li>- организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) – (15).</li> </ul>
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (5%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация обеспечения учащихся горячим питанием – (20);</li> <li>- 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);</li> <li>- организация обучения детей, нуждающихся в длительной реабилитации – (15).</li> </ul>

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

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

<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Портфолио</b>
Положительная динамика результативности Обучения (за прошедшее полугодие или год)	Средний показатель % качества знаний учащихся: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50% - 10 б. 40-49% - 5 б. 30-39% - 3б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60% - 10 б. 50-59% - 5 б. 40-49% - 3б. <u>предметы 3 группы:</u> свыше 70% - 10 б. 60-69% - 5 б. 50-59% - 3б. <u>предметы 4 группы:</u> свыше 80% - 10 б. 70-79% - 5 б. 60-69% - 3б. (при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)	Рубежный отчет по успеваемости
Положительная динамика результатов ЕГЭ (за последний выпуск)	Средний % выполнения работы учащимися: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50 баллов- 3 б. 40-49 баллов -2 б. 30-39 баллов - 1б. <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
Положительная динамика результатов ГИА 4 класс, 9 класс (за последний выпуск)	% качества знаний учащихся: <u>предметы 1 группы:</u> свыше 50% - 3 б. 40-49% - 2 б. 30-39% - 1б. <u>предметы 2 группы:</u> свыше 60% - 3 б. 50-59% - 2 б. 40-49% - 1 б.	Протокол экзаменов

	<p><u>предметы 3 группы:</u> свыше 70% - 3 б. 60-69% - 2 б. 50-59% - 1 б.</p> <p><u>предметы 4 группы:</u> свыше 80% - 3 б. 70-79% - 2 б. 60-69% - 1 б.</p> <p>(при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)</p>	
Результаты учащихся при независимой оценке качества (PISA, TIMSS), тестирование (в текущем году)	<p>% качества знаний учащихся:</p> <p><u>предметы 1 группы:</u> свыше 50% - 3 б. 40-49% - 2 б. 30-39% - 1 б.</p> <p><u>предметы 2 группы:</u> свыше 60% - 3 б. 50-59% - 2 б. 40-49% - 1 б.</p> <p><u>предметы 3 группы:</u> свыше 70% - 3 б. 60-69% - 2 б. 50-59% - 1 б.</p> <p><u>предметы 4 группы:</u> свыше 80% - 3 б. 70-79% - 2 б. 60-69% - 1 б.</p> <p>(при наличии предметов из разных групп берется среднее значение)</p>	Протокол результатов
Количество учащихся (в %), принимавших участие в ЕГЭ, ГИА, независимой оценке качества (по последнему выпуску)	<p>До 10% - 1б. 11%-25% - 2 б. 26%-50% - 3б. 51-74% - 4б. Свыше 75% - 5б.</p> <p>(от общего числа обучающихся по предмету у данного преподавателя)</p>	Протокол проведения экспертизы
Результативность участия в олимпиадах муниципального уровня	<p>Участник – 1б. 3 место- 2 б. 2 место – 3 б. 1место – 4 б.</p> <p>(за каждого участника)</p>	Приказ Комитета по образованию по итогам олимпиады
Результативность участия в олимпиадах регионального и зонального уровня	<p>3 место- 4 б. 2 место – 5 б. 1место – 6 б.</p> <p>(за каждого участника)</p>	Приказ МО РБ по итогам олимпиады
Результативность участия в олимпиадах всероссийского уровня	<p>3 место- 6 б. 2 место – 7 б. 1место – 8 б.</p> <p>(за каждого участника)</p>	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п. соответствующей олимпиады
Результативность участия в олимпиадах международного уровня	<p>3 место- 9 б. 2 место – 10 б. 1место – 11 б.</p> <p>(за каждого участника)</p>	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п.

		соответствующей олимпиады
Результативность участия в очно-заочных олимпиадах, предметных конкурсах	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 олимпиады
Результативность участия в научно-практических конференциях школьного уровня (1-8 классы)	Призер - 1 б. (за каждого участника)	Приказ ОУ по итогам НПК
Результативность участия в научно-практических конференциях муниципального уровня	Участник – 1б. 3 место- 2 б. 2 место – 3 б. 1место – 4 б. (за каждого участника)	Приказ Комитета по образованию по итогам НПК
Результативность участия в научно-практических конференциях регионального и зонального уровня	3 место- 4 б. 2 место – 5 б. 1место – 6 б. (за каждого участника)	Приказ МО РБ по итогам НПК
Результативность участия в научно-практических конференциях всероссийского уровня	3 место- 6 б. 2 место – 7 б. 1место – 8 б. (за каждого участника)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п. соответствующей НПК
Результативность участия в научно-практических конференциях международного уровня	3 место- 9 б. 2 место – 10 б. 1место – 11 б. (за каждого участника)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п. соответствующей НПК
Результативность участия в очно-заочных 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
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
Наличие учащихся окончивших школу с медалью (за последний выпуск, если не было после этого 11 класса)	За каждого медалиста Золото – 2б. Серебро – 1б. (баллы начисляются учителям медалисты которых прошли через ЕГЭ или независимую экспертизу по предмету)	Книга выдачи аттестатов, результаты ЕГЭ
Работа в учебно-методических	<u>Школьный уровень:</u>	Приказ,

объединениях, комиссиях, экспертных советах и т.п.	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)	распоряжение органа образования, общественной организации
Использование ИКТ технологий	Личный сайт в сети Интернет – 10б.	Электронный адрес
	Веб-страница в сети Интернет – 5 б.	Электронный адрес
	Использование ИКТ на уроках (не реже 1 раза в месяц в каждом классе) – 5б.	Отметка в журнале и наличие ресурса в копилке МО
	Использование ИКТ на уроках не реже 1 раза в месяц (в целом) – 3б	Отметка в журнале и наличие ресурса в копилке МО
Разработка информационных образовательных ресурсов и применение в профессиональной деятельности	Статьи в изданиях международного уровня – 10б. (за каждую в разных изданиях за текущий год)	Предоставление продукции с обязательной регистрацией на сайте <a href="http://www.profistart.ru">www.profistart.ru</a>
	Статьи в изданиях всероссийского уровня – 5 б. (за каждую в разных изданиях за текущий год)	Предоставление продукции с обязательной регистрацией на сайте <a href="http://www.profistart.ru">www.profistart.ru</a>
	Статьи в изданиях регионального уровня – 3б. (за каждую в разных изданиях за текущий год)	Предоставление продукции с обязательной регистрацией на сайте <a href="http://www.profistart.ru">www.profistart.ru</a>
	Статьи в изданиях муниципального уровня – 1б. (за каждую в разных изданиях за текущий год)	Предоставление продукции с обязательной регистрацией на сайте <a href="http://www.profistart.ru">www.profistart.ru</a>
Обмен опытом работы по предмету	Открытые уроки республиканского уровня – 6б. (за каждый урок в текущем году)	Программа республиканского семинара, курсов
	Открытые уроки муниципального уровня – 4б. (за каждый урок в текущем году)	Программа муниципального семинара, курсов
	Открытые уроки школьного – 2б. (за каждый урок в текущем году)	Программа школьного семинара, курсов
	Выступление на семинаре, НПК республиканского уровня – 6б. (за	Программа республиканского

	каждое выступление в текущем году)	семинара, НПК
	Выступление на семинаре, НПК муниципального уровня – 4б. (за каждое выступление в текущем году)	Программа муниципального семинара, НПК
	Выступление на семинаре, НПК школьного уровня – 2б. (за каждое выступление в текущем году)	Программа школьного семинара, НПК
Защита портфолио учителя	Вне школы – 5б.	Программа, план-график
	В школе – 3б.	Программа, план-график
Конкурсы профессионального мастерства	Призеры: <u>Международный уровень</u> – 10б. <u>Всероссийский уровень</u> - 7 б. <u>Региональный уровень</u> – 5 б. <u>Муниципальный уровень</u> – 3б. <u>Школьный уровень</u> – 1б. (за каждый конкурс в текущем году)	Диплом, грамота, сертификат, результаты в сети Интернет и т.п.
Предметный кружок, электив, занятие по подготовке к итоговой аттестации (вне учебного плана)	До 10% - 1б. 11%-25% - 2 б. 26%-50% - 3б. 51-74% - 4б. Свыше 75% - 5б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	Утвержденная программа, тетрадь посещений
Разработка и проведение мероприятий, предполагающих вовлечение школьников других классов, возрастов, использование открытых форм презентации результатов (конкурсы, КВН, олимпиады, соревнования)	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
Участие учащихся в конкурсах, соревнованиях, не связанных с преподаваемым предметом	Призеры: <u>Международный уровень</u> – 10б. <u>Всероссийский уровень</u> - 7 б. <u>Региональный уровень</u> – 5 б. <u>Муниципальный уровень</u> – 3б. (за каждый конкурс, соревнование в текущем году) команда более 10 человек + 1б. к уровню за каждый десяток	Диплом, грамота, сертификат,
Наличие учащихся окончивших школу с медалью (за последний выпуск, если не было после этого 11 класса)	Классному руководителю за каждого медалиста Золото – 2б. Серебро – 1б.	Книга выдачи аттестатов, результаты ЕГЭ
Вовлечение учащихся в КТД	До 10% - 1б. 11%-25% - 2 б. 26%-50% - 3б. 51-74% - 4б. Свыше 75% - 5б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	Диплом, грамота, сертификат,
Вовлечение учащихся в	До 10% - 2б.	Регистрация

социальные проекты	11%-25% - 4 б. 26%-50% - 6б. 51-74% - 8б. Свыше 75% - 10б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	результатов в СМИ, сети Интернет
Организация горячего питания с учащимися класса	Свыше 25% - 1 б. 50-79% - 3б. Свыше 90% - 5б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	Журнал заявок (в столовой) класса на питание
Работа с родителями учащихся	Родители вовлечены в совместную деятельность с детьми в разработку программы развития ОУ, в проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, медико-профилактических мероприятий, организована работа родительского комитета класса (мероприятие на уровне класса Свыше 25% - 1 б. 50-79% - 2б. Свыше 90% - 3б. (мероприятие на уровне школы Свыше 25% - 2 б. 50-79% - 4б. Свыше 90% - 6б. ( вовлечено родителей от общего количества обучающихся в текущем году))	Протоколы родительских собраний, журнал участия родителей в мероприятиях, разработки.
Построение и отслеживание индивидуальной траектории развития учащихся, ведение портфолио учащимися	50-79% - 1б. Свыше 90% - 3б. (от общего количества обучающихся в текущем году)	Презентация результатов сформированности компетентностей, защита портфолио
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. (за каждое выступление в текущем году)	Программа республиканского семинара, НПК
	Выступление на семинаре, НПК муниципального уровня – 2б. (за каждое выступление в текущем году)	Программа муниципального семинара, НПК
	Выступление на семинаре, НПК школьного уровня – 1б. (за каждое выступление в текущем году)	Программа школьного семинара, НПК
Исполнительская дисциплина (качественное ведение)	0-15 баллов	Решение администрации

документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.), работа учителя не связанная с его непосредственными обязанностями		ШКОЛЫ
---	--	-------

**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*



*Ю.Ф. Дикань*



*Н.И.Балдакова*



*Л.К. Янькова*



*Л.В.Стрижкова*

