

Согласовано
Профсоюзный комитет
МБОУ СОШ №8 г.Пензы
им.Н.С.Павлушкина
протокол № 4
от « 30 » августа 2020 г.
Председатель
профкома М.Г.Багрова



УТВЕРЖДЕНО
Приказ №102-оп
от «31» августа 2020 г.
Директор МБОУ СОШ №8
г.Пензы им.Н.С.Павлушкина

С.Н.Грачева

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №8
г.Пензы им.Н.С.Павлушкина

Пенза, 2020

I.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. В соответствии с положением «Об оплате труда работников МБОУ СОШ № 8 г. Пензы им.Н.С.Павлушкина»;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", и иными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулиующими вопросы оплаты труда;

Законом Пензенской области от 20.12.2013 N 2508-ЗПО "Об установлении региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Пензенской области на 2014 год";

Постановлением Главы администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Пензы» (с изменениями и дополнениями) и иными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулиующими вопросы оплаты труда.

В соответствии с Уставом школы в заработную плату работников муниципального общеобразовательного учреждения входят выплаты стимулирующего характера.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам учреждение устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1. Настоящим Положением устанавливается порядок стимулирующих выплат, распространяющихся на работников МБОУ классической гимназии № 1 им. В.Г.Белинского.

2. Стимулирующие выплаты формируются за счет следующих средств:

1) бюджета Пензенской области:

2) бюджета города Пензы.

5. Размер выплат устанавливается

- педагогическим работникам в балльном соотношении к базовому окладу по основной должности;

- прочим педагогическим работникам – в балльном и процентном соотношении к базовому окладу по основной должности;

- учебно-вспомогательному и техническому персоналу - в процентном соотношении к базовому окладу по основной должности.

6. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются специально назначенной приказом директора комиссией по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива, с учетом мнения профсоюзного комитета и совета гимназии, и утверждаются директором гимназии. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат (показателей стимулирования за качество труда) и

шкала баллов для критериев оценки показателей качества труда работников МБОУ классической гимназии № 1 им. В.Г.Белинского прилагается.

7. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается следующим регламентом:
 - 7.1. Учителя представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями и формой «Таблица самоанализа индивидуальных достижений педагогического работника» на основании документов, собранных в «Портфолио» по состоянию на 15 июня и 25 декабря текущего года соответственно.
 - 7.2. Комиссия по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива рассматривает представленные материалы на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне, и осуществляет расчет итоговых баллов, который дает основание для начисления установленных стимулирующих выплат два раза в год.
 - 7.3. Протоколы комиссии по начислению стимулирующих выплат согласовываются с профсоюзным комитетом гимназии и утверждаются директором гимназии.
8. Решение о стимулирующих выплатах оформляется приказом директора и доводится до сведения членов коллектива.
9. Стимулирующие выплаты работникам могут производиться одновременно в течение года. Единовременные выплаты сотрудникам гимназии могут производиться за счет экономии по заработной плате согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по следующим бюджетам: бюджет Пензенской области, бюджет города Пензы, бюджет поступлений от оказания муниципальным бюджетным (автономным) учреждением (подразделением) услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат единовременного характера (показателей стимулирования за качество труда) и шкала баллов для критериев оценки показателей качества труда работников МБОУ классической гимназии № 1 им. В.Г.Белинского прилагается.
10. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.
11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работает в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
12. Работник, не согласный с решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам.
13. Комиссия вправе отказать работнику в рассмотрении материалов, если они не представлены в срок без уважительной причины или представлены не по установленной форме.
14. Стимулирующие выплаты производятся при условии:
 - надлежащего исполнения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе и в области образования;
 - неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка гимназии;
 - своевременного исполнения решений, приказов и поручений директора гимназии и вышестоящих организаций;
 - отсутствия дисциплинарных взысканий.
16. Кроме того, работники учреждений могут премироваться к юбилейным датам.

1.4. Оценку результативности профессиональной деятельности педагогических работников рассматривает экспертная комиссия МБОУ СОШ №8 г.Пензы им.Н.С.Павлушкина, действующая на основании «Положения об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ №8 г.Пензы им.Н.С.Павлушкина». В состав экспертной комиссии включаются заместители директора, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные представители трудового коллектива, представители Управляющего Совета школы. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется протоколом заседания экспертной комиссии.

1.5. Работник школы подает в экспертную комиссию «Оценочный лист», то есть информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности за период работы (четверть, полугодие, 8 месяцев, 4 месяца, год). Величины данных показателей определяются (рассчитываются) на основе Приложения 1 данного Положения. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников является портфолио (портфель профессиональных достижений).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается в коэффициентах от базового оклада (ставки). Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора МБОУ СОШ №8 г.Пензы им.Н.С.Павлушкина в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также за счет фонда экономии заработной платы.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.

2. Установление стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты - устанавливаются на год, восемь месяцев, полугодие, четыре месяца, квартал. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются постоянные выплаты, определяется приказом директора на основании протокола комиссии по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- единовременные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) - размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом директора на основании протокола комиссии по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Единовременные выплаты зависят от результатов работы за конкретный период, а также премирование работников к юбилейным датам, профессиональным праздникам, учитывая большой вклад в дело обучения и воспитания, добросовестное исполнение своей работы.

2.2. Стимулирующие выплаты производятся как за счет средств Фонда стимулирования труда, за счет экономии ФЗП, согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год по следующим бюджетам: бюджет Пензенской области, бюджет

города Пензы, бюджет поступлений от оказания муниципальным бюджетным учреждением услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе. Стимулирующие выплаты могут производятся за счет средств, выделяемых на доведение средней заработной платы до средней в экономике по региону.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику сроком на месяц, квартал, четверть, четыре месяца, полугодие, восемь месяцев или учебный год.

2.4. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления, ухудшения качества выполняемой работы, либо ее неисполнения.

2.5. Установление, отмена или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в коэффициентах (от базового оклада), так и в баллах по результатам мониторинга результативности качества деятельности педагога (Приложение № 1). Для определения размера стимулирующих надбавок по мониторингу производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику школы. На основании протокола экспертной комиссии, действующей на основании «Положения об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ №8 г.Пензы им.Н.С.Павлушкина, по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах директор школы издает приказ об утверждении распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

2.7. Установление постоянных стимулирующих выплат педагогическим работникам на основании «Оценочного листа» (Приложение №1).

2.8. Устанавливаются следующие единовременные поощрительные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и прочим педагогическим работникам по результатам труда:

№ п/п	Основание	Коэффициент от базового оклада
1.	За позитивную динамику состояния здоровья учащихся по сравнению с предыдущим периодом и наличие системного мониторинга состояния здоровья учащихся	0.5
2.	За высокие результаты различных аспектов воспитательной работы	0.25
3.	За организацию работы и активное участие в подготовке материалов на участие школы в городских, региональных, всероссийских конкурсах	0.5
4.	За активное участие в творческой группе по подготовке материалов на участие школы в городских, региональных, всероссийских конкурсах	0.25
5.	За высокий уровень организации работ на пришкольном участке	0.25
6.	За высокий уровень организации работ в школьном музее	0.25
7.	За образцовую подготовку кабинета к новому учебному году (по	0.25

	итогах смотра-конкурса)	
8.	За результативное участие в городских конкурсах на лучшую организацию работы школы (объединения) в различных направлениях	0.5
9.	За сохранение контингента учащихся, привлечение детей «группы риска» в детские объединения	0.25
10.	За высокий уровень организации экологических акций и субботников на пришкольной территории	0.2
11.	За организацию и высокий уровень исследовательской и проектной деятельности с учащимися	1,0
12.	За активное участие в работе городских, областных МО, конференциях, семинарах	0.25
13.	За разработку и внедрение авторских образовательных программ	1.0
14.	За наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей за качество предоставляемых им образовательных услуг	0.5
15.	За увеличение объема работ, связанное с производственной необходимостью	0.5
16.	За высокий уровень организации каникулярного отдыха детей	1,0
17.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.0
18.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	0.5
19.	За результативное участие в конкурсах (соревнованиях) различного уровня (призовое место)	1.0
20.	За активное внедрение новых технологий в образовательный процесс	0.5
21.	За организацию работы по разработке и реализации социальных проектов	1.0
22.	За активное проведение просветительской работы в местном сообществе	0.5
23.	За активное участие в добровольческих акциях	0.25
24.	За лучшую организацию работы по обеспечению учащихся горячим питанием	1.0
25.	За эффективное повышение квалификации без отрыва от учебно-воспитательного процесса	0.25
26.	За эффективное применение дистанционных технологий обучения	0,3
27.	За активную работу по здоровьесбережению с обучающимися	0,1
28.	Премирование работников к юбилейным датам, профессиональным праздникам, учитывая большой вклад в дело обучения и воспитания, добросовестное исполнение своей работы	1.0
29.	За стабильность и высокую результативность учебно – воспитательной работы по итогам четверти, года	0.5
30.	За продолжительную и безупречную работу и другие достижения	1.0
31.	За большую работу по оснащению, оборудованию и оформлению	1,0

	кабинетов	
32.	За активное участие в подготовке школы к учебному году (ремонтные работы, благоустройство территории и др.)	1.0
33.	За образцовое состояние закреплённых на пришкольном участке территорий	0.25
34.	За качественную работу в инвентаризационной комиссии учреждения	0.25
33.	За многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой	1,0
34.	За присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (по отраслям), «Почетный работник образования РФ» и др.)	1,0
35.	За выполнение заданий особой важности и сложности	1,0
37.	За организацию и контроль по работе с семьями, состоящими на учете в ДЕСОП.	0,24

2.9. Стимулирующие выплаты работникам бухгалтерии.

№ п/п	Перечень работ	Коэффициент от базового оклада
1	Активное участие в разработке инструкций и положений Школы, внедрение новых программ	0,2
2	Эффективная работа по организации социальной помощи населению	0,2
4	Высокое качество оформления учетно-отчетной документации	0,185
5	Эффективное использование бюджетных средств	0,07
6	Эффективное сотрудничество с различными организациями,	0,3
7	Эффективная реализация бюджетных программ	0,3
8	Качество работы с сайтом bus.gov и zakupki.gov	0,318
9	Качественная работа в составе контрактной службы	0,031
10	Высокий уровень организации работы по документообороту с различными организациями, учреждениями	0,2
11	По результатам работы за год	0,2

2.10. Стимулирующие выплаты работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

№ п/п	Перечень работ	Коэффициент от базового оклада
1	2	3
	Заведующий хозяйством:	
	- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	1,0
	- эффективное сотрудничество с различными организациями, учреждениями, общественностью	1,093
	- качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	1,0

	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0
Секретарь:	- высокое качество организации и контроля за документооборотом в школе	2,0
	- высокий уровень организации медосмотров работников школы	0,5
	- качественное предоставление отчетности в Пенсионный фонд РФ	0,5
	- эффективное внедрение новых программ по делопроизводству	0,5
	- интенсивность работы и высокие результаты	0,5
	- эффективность работы по документальному оформлению внедрения новых законов, постановлений и иных нормативных актов	0,5
	- высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей	0,5
	- высокий уровень и оперативность выполнения заданий, связанных с работой в архиве	0,3
	- за высокий уровень работу на портале «Работа»	1,9
Гардеробщик	- контроль за наличием сменной обуви	0,15
	- интенсивность работы и высокие результаты	0,5
	- содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0,2
	- качественная подготовка школьного здания к новому учебному году	1,0
	- высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей	1,0
Сторож	- качественное выполнение работ по охране здания школы	0,2
	- интенсивность работы и высокие результаты	0,15
	- содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0,5
	- высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей	0,5

3. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

3.1. Размер выплат конкретного работника школы может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

3.2. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей на действия работника школы.

3.3. Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению администрации и по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

4. Срок действия настоящего Положения.

4.1. Настоящее Положение вводится с 01 сентября 2020 года.

5. Заключительное положение

5.1. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников школы к директору по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течение 5-ти дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушение процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

**Оценочный лист профессиональной
деятельности учителя
Отчетный период**

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов			
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям	Самооценка	Оценка комиссии
Успешность учебной работы					
1	<u>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества):</u>	6			
1.1	- качество знаний по предмету за анализируемый период не менее 55% (по результатам административного или внешнего контроля.), или		3		
1.2	- достижение метапредметных (компетентностных) результатов обучающихся за анализируемый период (по результатам комплексных работ.)		6		
2	<u>Результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских, социальных и инновационных проектах (пояснительная записка+фотоотчёт):</u>	27			
2.1	участие <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне, или 		3 4 5		
2.2	победители и призеры (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		5 6 8 10		
3	<u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся (подтверждается документально):</u> <ul style="list-style-type: none"> • охват обучающихся до 30%, • охват обучающихся от 31% до 60%, • охват обучающихся свыше 60% 	5	2 4 5		
Система поддержки талантливых детей					
4	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах:</u>	36			
4.1.	<ul style="list-style-type: none"> • проведение на уровне образовательного учреждения (не менее 3 чел), • подготовка участника на муниципальном уровне, • подготовка участника на региональном уровне, • подготовка участника федеральном и международном уровне 		1 2 4 6		
4.2.	- наличие победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		4 6 10		
5	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях включая:</u>	36			
5.1.	- подготовку участников: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, 		1 2		

	<ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		4 6		
5.2.	- подготовку победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 4 6 10		
6	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся (или сборных команд) к участию в спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u>	36			
6.1.	- подготовку участников: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		1 2 4 6		
6.2.	- подготовку победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 4 6 10		
7	<u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития (база данных, портфолио учащихся):</u>	4			
7.1	- создание и планомерное ведение базы данных способных (талантливых, одаренных) детей (по соответствующим профилю деятельности педагога направлениям), или		4		
7.2	- наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста		4		
Совершенствование учительского корпуса					
8	<u>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации (по данным мониторинга):</u>	8			
8.1	- регулярная работа с электронным классным журналом (наличие электронного классного журнала, периодичность его заполнения учителями-предметниками, наличие обратной связи с родителями обучающихся),		до 5		
8.2	- использования сети Интернет при работе с детьми и родителями		3		
9	<u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u>	12			
	- на уровне образовательного учреждения		2		
	- на муниципальном уровне, или		4		
	- на региональном и федеральном уровне		6		
10	<u>Организация и проведение педагогом стажировочных площадок</u>	15			
	- на уровне образовательного учреждения		5		
	- на муниципальном уровне, или		10		
	- на региональном и федеральном уровне		15		
11	<u>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:</u>	4			
11.1	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других;		2		
11.2	- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других		2		
12	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u>	18			
12.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		2 3 5 8		
12.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 5 8 10		

12.3	-по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук		5		
13	<u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	6	1 2 3		
14	<u>Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя – родителями, общественными организациями, местным сообществом</u> (подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	3			
15	<u>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах и т. п.</u> Федеральный, межрегиональный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	15	4 3 2 1		
16	<u>Наставничество над молодыми педагогами</u>	2			
16.1					
Изменение школьной инфраструктуры					
17	<u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u>	6			
17.1	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом);		1		
17.2	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;		2		
17.3	- использование ресурсов кабинета в учебно- воспитательном процессе		3		
Сохранение и укрепление здоровья школьников					
18	<u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u> участие в проведении мониторинга физической подготовленности учащихся (по данным мониторинга): - на уровне класса; - на уровне образовательного учреждения	3	1 2		
19	<u>Эффективность работы педагога во внеурочной организации физкультурно-спортивной направленности (отчет):</u>	6			
19.1	на уровне класса		3		
19.2	на уровне школы		3		
20	<u>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом</u> (по данным мониторинга):	6			
20.1	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями);		3		
20.2	- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей)		3		
21	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u> (охват обучающихся питанием по данным административного контроля): - не менее 80% - от 81% до 100%	6	5 6		
22	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками (7-11 классы):</u>	4			
22.1	- отсутствие правонарушений за период		2		
22.2	-отсутствие пропусков занятий трудными подростками без уважительной причины;		1		
22.3	- отсутствие учащихся, стоящих на внутришкольном учете,		1		
22	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися (1-4 класс):</u>	4			
22.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		2		
22.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей)		2		
23	<u>Эффективность работы педагога по организации трудовой практики (5-</u>	3			

	10 класс (по данным мониторинга):				
	% обучающихся, прошедших трудовую практику:				
23.1	- 50;		1		
23.2	- 70;		2		
23.3	- 100		3		
23	Работа классного руководителя с использованием сети Интернет				
23.1	Наличие обновляемого сайта класса (<i>скриншот страницы</i>)		3		
23.2	Проведение Интернет-конкурсов («Моя страница», «Мой сайт», и т. п. на уровне класса на уровне школы	5	2 3		
Расширение самостоятельности школ					
24	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления школой(справка зам по ВР):</u>	4			
24.1	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями классных и общешкольных родительских собраний, активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся));		3		
24.2	- активность родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др.		1		
25	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления(пояснительная записка):</u> социальная активность учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: - класса; - школы; - микрорайона, населенного пункта	6	1 2 3		
	Итого				

Председатель комиссии
Члены экспертной группы

_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен:

дата

подпись

расшифровка подписи

