

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОЖИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

#### **1. Общие положения**

- 1.1 Настоящее положение разработано на основании решения общего собрания трудового коллектива МБОУ "Кожинская МОШ» в соответствии с: Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", закон Московской области от 27.07.2013г №94/2013-ОЗ "Об образовании" (редакция от 08.05.2014г), постановления Правительства Московской области от 16.05.2014 года №343/17 "О внесении изменений в Постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области", приказ министра образования Правительства Московской области от 01.06.2011г №1380 "Об утверждении порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений Московской области", Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Рузского муниципального района Московской области №1117 от 29.04.2014г и направлено на повышение материальной заинтересованности работников учреждения, качества учебно-воспитательного процесса в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты второго поколения, на развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач, сохранение здоровья учащихся, их социальной защищенности, поддержку талантливых работников и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, условия и порядок установления.
- 1.2 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда
- 1.3 Положение призвано ориентировать принципы заложенные в новой системе оплаты труда учителей, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
- 1.4. Учреждению предусматриваются средства в размере от 1% до 10% фонда оплаты труда данного учреждения на установление выплат стимулирующего характера.  
Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Перечень оснований для выплат стимулирующего характера работникам утверждается Управляющим Советом образовательного учреждения и является основанием для Положения об установлении выплат стимулирующего характера.
- 1.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам работы месяца, квартала, года в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определённых на эти цели по определённым критериям. На стимулирование работников может направляться экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов. Размер выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничивается.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
  - материальная помощь
- 1.7. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы устанавливается на основании приказа директора школы.

#### **2. Виды и условия выплат стимулирующего характера педагогических работников**

- 2.1. Установление размера выплат из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения

производится с учётом показателей результатов и качества труда работников, с учётом мнения представительного органа работников школы.

2.2. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности руководителя, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения устанавливаются учредителем на основании оценки деятельности руководителя по установленным критериям.

2.3. Основанием для установления размера выплат стимулирующего характера педагогических работников служат следующие критерии оценки деятельности педагогических работников:

- Успешность учебной деятельности учителя (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. по результатам внешней экспертизы), высокую результативность труда;
- Активность и результативность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- Участие в методической, научно-исследовательской, проектной работе;
- Эффективное использование в педагогической деятельности современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- Повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- Качественное выполнение работ повышенной сложности
- Подготовку победителей и призеров олимпиад и конкурсов различного уровня;
- Качественную подготовку мероприятий, связанных с Уставной деятельностью лицея;
- За сложность и напряженность труда (работа с одаренными детьми, проектно-исследовательские работы с усилением практической направленности);
- За оформление и ведением документации по технике безопасности в учебном процессе;
- За активную пропаганду ЗОЖ и внедрение здоровьесберегающих технологий

2.4. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, осуществляемые с целью:

- поощрения по результатам труда;
- повышения мотивации качественного труда работников;
- поощрения за выполнение особо сложных работ;
- премии по итогам работы.
- премии: за высокое качество выполнения своих обязанностей; результаты работы с родителями, организации дополнительного образования учащихся; при выходе на пенсию;

### **3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогических работников**

3.1. Оценка результатов деятельности педагогических работников производится комиссией в составе директора ОУ, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, председателя профсоюзного комитета с учётом результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором.

3.2. Для измерения результативности труда педагогических работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.3. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда, и повышение размера этих надбавок. Комиссия определяет минимальное количество баллов, с которого устанавливается надбавка.

3.4. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- Производится подсчёт баллов по результатам деятельности за устанавливаемый период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;
- Суммируются баллы, полученные всеми работниками;
- Размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на конкретный период (полугодие) делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого бала;
- Денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат.

3.5. Комиссия по установлению стимулирующей выплаты анализирует, участвует в оценке результативности труда работников школы, согласовывает распределение выплат с представительным органом по каждому работнику.

- 3.6. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска, до начала занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты.
- 3.7. Конкретный размер доплаты конкретному работнику определяется в рублях фиксируется в приказе по ОУ с указанием срока установления доплаты.

#### **4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера штатных работников**

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера штатным работникам устанавливаются за качество выполняемой работы, за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.
- 4.2. Оценка результатов деятельности штатных работников производится комиссией по установлению стимулирующей выплаты в составе директора ОУ, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, председателя профсоюзного комитета, ежемесячно.
- 4.3. Предельный размер ежемесячных выплат стимулирующего характера штатному работнику не может превышать 150% (1,5 – кратного размера должностного оклада занимаемой должности).
- 4.4. Конкретный размер доплаты конкретному работнику определяется в рублях и фиксируется в приказе по ОУ с указанием срока установления доплаты и выплачивается ежемесячно.
- 4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей:

##### **4.5.1. Заместителям директора по УВР, ВР, заместитель директора по безопасности:**

- За качественное выполнение внутри школьного контроля и планов воспитательной работы – до 10% от ставки (оклада) заработной платы
- За высокий уровень организации и контроля научно-методической, экспертной и инновационной работы – до 10% от ставки (оклада) заработной платы
- За высокий уровень проведения промежуточной аттестации учащихся – до 10% от ставки (оклада) заработной платы
- За достижения высоких результатов показателей в деятельности по введению ФГОС второго поколения – до 10% от ставки (оклада) заработной платы
- За своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.) – до 10%
- Общие показатели успеваемости обучающихся на муниципальном уровне по результатам четверти (учебного года) - выше среднего – 5%
- Наличие призеров предметных олимпиад, конкурсов, соревнований муниципального и всероссийского уровней
  - всероссийский – до 10%
  - муниципальный – до 5 %
- За динамику качества образовательной подготовки обучающихся - до 5 %
- За показатели качества выпускников на муниципальном уровне (аттестация в форме ОГЭ в 9-м классе в новой форме)
  - Качество 90-100% - до 5%
  - Качество 70-89% – до 4 %
  - Качество 65-69% - до 3%
  - Качество 55-64% - до 1%
  - Ниже – 0%
- За организацию работы общественных организаций, участвующих в управлении школой (управляющий совет, органы ученического самоуправления) – до 10% от ставки (оклада) заработной платы
- За организацию и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального уровня – до 10%
- За участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов и т.п. всероссийского, регионального и муниципального уровней – до 3 %
- За качественный анализ посещаемых уроков и внеклассных учебно-воспитательных мероприятий и классных часов
  - свыше 10 мероприятий – до 3%
  - от 6 до 10 мероприятий – до 2%

- За сохранение контингента учащихся – до 5% ставки (оклада) заработной платы
- За обеспечение высокого качества безопасности учащихся и сотрудников ОУ – до 10% от ставки (оклада) заработной платы.
- За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное оформление отчётов ,нормативных документов, программ) – до 5% от ставки (оклада) заработной платы
- За отсутствие, снижение количества обучающихся . состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав
- За обеспечение нестандартного подхода в работе с детьми девиантного поведения
- Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)
- За наставничество (работу с молодыми специалистами) – до 5%
- За высокое качество исполнения отчётной документации курируемых работников – до 5%
- За качественную организацию каникулярного периода - до 10% от ставки (оклада) заработной платы
- За отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил труда
- За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 5%

#### **4.5.2. Социальный педагог:**

- За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися - до 5%
- Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля - до 5%
- Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (по итогам года)

#### **4.5.3. Заведующий хозяйством:**

- За успешное и высокое качество выполняемой работы – до 10% от заработной ставки (оклада) заработной платы
- Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещении и на территории ОУ – до 10% от ставки ( оклада) заработной платы
- Высокое качество выполнения подготовки, организации и проведения ремонтных работ – до 10% от ставки ( оклада) заработной платы.

#### **4.5.4. Библиотекарь:**

- За высокую читательскую активность – до 10% ставки ( оклада) заработной платы
- За успешное и высокое качество выполняемой работы – до 10% ставки ( оклада) заработной платы
- За высокий уровень организации культурного досуга учащихся – до 10% ставки (оклада) заработной платы
- За организацию работ библиотеки в качестве информационного образовательного центра – до 5%
- Участие в мероприятиях
  - общешкольных - до 10% ставки (оклада) заработной платы
  - районных - до 15 % ставки (оклада) заработной платы

#### **4.5.4. Секретарь, делопроизводитель:**

- За успешное и высокое качество выполняемой работы – до 10% ставки (оклада) заработной платы
- За успешное и высокое качество выполняемой работы – до 10% ставки (оклада) заработной платы

#### **4.5.5. Технический персонал (работники по обслуживанию зданий и сооружений, работники по уборке помещений, сторож, дворник, техник и т.д.):**

- За успешное и высокое качество выполняемой работы – до 10% ставки (оклада) заработной платы
- За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении и на территории ОУ - до 10% ставки ( оклада) заработной платы
- За проведение генеральных уборок – до 7% ставки ( оклада) заработной платы
- За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 7% ставки ( оклада) заработной платы
- За безаварийную работу технических систем – до 10% ставки ( оклада) заработной платы

### **5. Единовременные стимулирующие выплаты ( премирование)**

5.1.Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- За выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
  - За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
  - За проявление личной инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда
  - За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
  - За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
- 5.2. Единовременные стимулирующие (премиальные ) выплаты работникам школы осуществляются на основании приказа директора ОУ, по согласованию с представительным органом, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

## **6. Дополнительные выплаты стимулирующего характера**

6.1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся разовые премии и выплаты социального характера:

Премии:

- В связи с профессиональными праздниками
- За качественное выполнение особых заданий
- По итогам работы за четверть, квартал, полугодие, год
- За выполнение общественной работы
- За высокие результаты работы с родителями по организации дополнительного образования учащихся.
- При выходе на пенсию.

Премия устанавливается приказом директора школы по согласованию с представительным органом.

При определении конкретного размера премии работникам лица учитываются результативность и качество выполнения работы, объём и значимость проведённой работы.

Премии максимальным размером не ограничены. Работникам, проработавшим не полный период, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Выплата премии производится в пределах экономии средств фонда оплаты труда учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

В пределах экономии фонда оплаты труда могут производиться выплаты социального характера (материальная помощь).

6.2. Материальная помощь оказывается по особым основаниям:

- Погребение близких родственников
- Проведение дорогостоящего лечения
- В случае пожара, гибели имущества
- В иных случаях по решению представительного органа

Размер материальной помощи работнику определяется учреждением самостоятельно в пределах экономии фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя ОУ ( для руководителя ОУ приказом начальника Управления образования) на основании представительного органа учреждения

## КРИТЕРИИ

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей  
МБОУ «Кожинская средняя общеобразовательная школа»

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников школы)</i>
<b><u>Критерий:</u> качество учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. внеклассная учебная деятельность).</b>				
<b>К-1.</b> Результаты ГИА по предмету в 9 классах не ниже итоговых годовых оценок (в %).	100% успеваемость обучающихся по предмету	Новая форма: качество выше 50 % - 9 баллов качество выше 40 % - 6 баллов качество выше 30 % - 3 балла Используется повышающий коэффициент - 2 балла на 5 % при качестве выше 60 баллов.		
	100% успеваемость обучающихся по предмету	Экзамены по выбору: качество выше 70 %- 9 баллов; качество выше 60 % - 6 баллов; качество выше 50 % - 3 балла. Используется повышающий коэффициент - 1 балл на 5 % при качестве выше 60 баллов.		
<b>К-2.</b> Результаты ЕГЭ по	100% успеваемость обучающихся по	Обязательный экзамен в форме ЕГЭ:		

предмету в 11 классах не ниже итоговых годовых оценок (в %).	предмету	качество выше 50 % - 15 баллов; качество выше 45 % - 10 баллов; качество выше 40 % - 5 баллов. Используется повышающий коэффициент - 2 балла на 5 % при качестве выше 60 баллов..		
	100% успеваемость обучающихся по предмету	<u>Экзамен по выбору в форме ЕГЭ:</u> качество выше 60 % - 9 баллов; качество выше 55 % - 6 баллов; качество выше 50 % - 3 балла. Используется повышающий коэффициент - 1 балл на 5 % при качестве выше 60 баллов.		
<b>К-3.</b> Качество освоения учебных программ в переводных классах.	Количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода (численность обучающихся). <i>Примечание:</i> учитывается специфика: для учителя начальных классов – к обучающимся его класса, для учителя математики – к обучающимся, которым преподается предмет и т.п.	От 1 до 0,8 – 10 баллов; От 0,79 до 0,48 – 8 баллов; От 0,47 до 0,28 – 6 баллов; От 0,27 до 0,08 – 4 балла.		
<b>К-4.</b> Качество освоения учебных программ.	Отсутствие неуспевающих по итогам периода.	2 балла		
<b>К-5.</b> Динамика учебных результатов.	Количество обучающихся, повысивших оценку по итогам периода (численность обучающихся). <i>Примечание:</i> учитывается специфика: для учителя математики – к обучающимся, которым преподает предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.).	От 1 до 0,8 – 15 баллов; От 0,79 до 0,48 – 10 баллов; От 0,47 до 0,28 – 5 баллов; От 0,27 до 0,08 – 1 балла.		
<b>К-6.</b> Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов	<u>За каждого обучающегося:</u> Всероссийский и международный уровень – 4 баллов;		

	<p>конкурсов, конференций, турниров и т.д. <i>Примечание:</i> при включении сольного выступления в массовый номер за подготовку солиста (по шкале подготовки индивидуального участника) добавляется дополнительно 0,5 баллов. В зависимости от характера конкурса, предполагающего массовое участие школьников (например, «Кенгуру», «Медвежонок», «Золотое руно», «Британский бульдог», «Марафон знаний») при индивидуальном участии школьников дополнительно добавляется 0,25 баллов за каждого участника.</p>	<p>Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Уровень школы – 1 балл</p>		
<p><b>ПРИМЕР:</b></p> <p><b>К-3</b> – учитель математики ведет 5 классов, всего 150 обучающихся; на «4» и «5» - 70 обучающихся: <math>70 : 150 = 0,47</math> – 6 баллов. <b>К-5</b> – учитель математики ведет 5 классов, всего 150 обучающихся; повысили оценку 50 обучающихся: <math>50 : 150 = 0,33</math> – 5 баллов.</p>				
<p><b><i>Критерий: активность во внеурочной, воспитательной деятельности.</i></b></p>				
<p><b>К-7.</b> Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими обучающимися.</p>	<p>Количество обучающихся, имеющих «3» и «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа.</p>	<p>От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,08 – 1 балл.</p>		
<p><b>К-8.</b> Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися.</p>	<p>Количество обучающихся, имеющих «4» и «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа.</p>	<p>От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,08 – 1 балл.</p>		
<p><b>К-9.</b> Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предметов за рамками</p>	<p>Количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки, образовательные курсы и др. (систематические занятия / численность обучающихся). <i>Примечание:</i> учитывается специфика: для учителя математики – к</p>	<p><u>вариант 1:</u> От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл. <u>вариант 2:</u></p>		



тарифицированных часов.	обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к обучающимся его класса и т.п.	стимулирующие выплаты осуществляются за количество проведенных занятий (исходя из стоимости ученико/часа)		
<b>К-10.</b> Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера / численность обучающихся.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,04 – 1 балл.		
<b>ПРИМЕР:</b>				
<p><b>К-7</b> – обучающихся, занимающихся на «3» и «2», 50 человек; проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися: <math>10 : 50 = 0,2</math> – 2 балла.</p> <p><b>К-8</b> – обучающихся, занимающихся на «4» и «5», 70 человек; проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися: <math>8 : 70 = 0,11</math> – 1 балл.</p> <p><b>К-9</b> – всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки, <math>50 : 150 = 0,33</math> – 2 балла.</p> <p><b>К-10</b> – всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, <math>20 : 150 = 0,13</math> – 1 балл.</p>				
<b><i>Критерий: обобщение и распространение передового педагогического опыта.</i></b>				
<b>К-11.</b> Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий	За каждое участие: Всероссийский и международный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Уровень ОО – 1 балл» Мастер – класс – 3 балла; Открытый урок – 2 балла; Опубликованная работа – 5 баллов; Наставничество – 3 балла		
<b><i>Критерий: участие в методической, научно – исследовательской работе.</i></b>				
<b>К-12.</b> Наличие собственных методических и дидактических	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 5 баллов.		

разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в образовательном процессе.	образовательном процессе и дающие эффективные результаты.			
<b>К-13.</b> Введение исследовательской или экспериментальной работы.	Количество и объем исследований, применяемых в образовательном процессе, наличие рекомендаций для повышения эффективности работы по данному направлению.	<u>За каждое исследовательское или экспериментальное направление:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 5 баллов.		
<b>К-14.</b> Наличие авторских программ.	Количество авторских программ, прошедших экспертизу, применяемых в образовательном процессе, дающие эффективные результаты.	<u>За каждую авторскую программу:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 5 баллов.		
<b>К-15.</b> Проведение открытых уроков (кроме уроков в рамках аттестации).	Количество и качество проведенных открытых уроков.	<u>За каждый открытый урок</u> - до 5 баллов.		
<b>К-16.</b> Создание электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников.	Количество и объем электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников, применяемых в образовательном процессе.	<u>За каждую разработку:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 5 баллов.		
<b>К – 17.</b> Оформление тематических выставок		До 2 баллов		
<b><i>Критерий: использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно – коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету.</i></b>				
<b>К-17.</b> Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио	Количество эффективных занятий с обучающимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием	На основе результатов внутришкольного контроля – до 5 баллов.		

аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.			
<b>ПРИМЕР:</b>				
<b>К-17</b> – учитель математики систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы – 5 баллов.				
<i><b>Критерий: повышение квалификации, профессиональная подготовка.</b></i>				
<b>К-18.</b> Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такого), обучение в аспирантуре, докторантуре.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе).	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; Повышение квалификации – до 2 баллов; Профессиональная подготовка – до 2 баллов; Обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.		
<i><b>Критерий: субъективная оценка со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся.</b></i>				
<b>К-19.</b> Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей). Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей или обучающихся на деятельность педагога.		1 балл		
<b>К-20.</b> Руководство и участие в мероприятиях,	Количество проведенных акций, встреч, тематических собраний,	<u>За каждое мероприятие</u> – до 5 баллов.		

повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей (законных представителей), общественности.	субботников, праздников села, города; работа с социальными партнерами.			
<b>Критерий: создание учителем позитивной образовательно – развивающей среды. И как результат – положительное отношение субъектов образования к школе, повышение рейтинга образовательного учреждения во внешней среде.</b>				
<b>К-22.</b> Организация и проведение <b>внеклассных мероприятий,</b> общешкольных мероприятий, классных дел, включая досуговые, участие в реализации целевых программ.	Количество качественно проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др.	За <u>каждое мероприятие</u> – до 5 баллов.		
<b>К-23.</b> Результативность работы классного руководителя с <b>родителями.</b>	Количество и качество проведенных родительских собраний, привлечение родительской общественности к воспитательному процессу в школе.	За <u>каждое мероприятие</u> – до 3 баллов.		
<b>Дополнительный критерий.</b>				
<b>К-24.</b> Участие педагога в профессиональных конкурсах	-участие в Приоритетном национальном проекте «Образование» и его результаты (победители ПНПО, участники регионального уровня, участники районного уровня); -участии педагогов в районных и областных профессиональных конкурсах;	<u>За каждое участие</u> - до 10 баллов		
<b>К -25.</b> Исполнительская дисциплина	-высокая исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставляемой диагностической, контрольной и отчетной информации),	2 балла		

	отсутствие замечаний к оформлению журналов учебных, факультативных и кружковых занятий; -своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической и другой информации;	2 балла		
--	--	---------	--	--

