

Письменное мотивированное  
мнение профсоюзного комитета  
учтено  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Т.Н.Стефаненко

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по школе  
от 30.08.2023 г. № 213-О  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Н.В.Алексеева

«30» августа 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах, премиях и надбавках стимулирующего и компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 1» города Велижа Смоленской области на 2023/2024 учебный год

### 1. Общие положения

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №1» города Велижа Смоленской области, утвержденного приказом по учреждению от 30.08.2023г. №213-О, каждый работник школы имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате. Настоящее Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени, а также доплат компенсирующего характера.

2. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

3. Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

4. Работникам школы устанавливаются:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- премии и надбавки за высокую результативность, высокое качество работы, сложность, напряженность и интенсивность труда.

5. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок, определяемых п.1.1.- п.3.6. на основе настоящего Положения, решаются администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок, определяемых разделами III, IV настоящего Положения, решаются Комиссией, создаваемой приказом директора на начало учебного года.

7. Все доплаты, премии и надбавки стимулирующего характера производятся из фонда стимулирования работников МБОУ «Средняя школа №1» города Велижа при наличии средств в фонде стимулирования.

8. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует на текущий учебный год.

## **II. Перечень и Порядок установления доплат компенсационного характера работникам учреждения**

Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ, а также размер доплат компенсационного характера, выполнение других видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) или в денежном выражении.

### **1. Перечень доплат компенсационного характера заведующему библиотекой, заместителю директора по АХЧ, техническому персоналу**

1.1. Участие в ремонте школы – 1000руб

1.2. Ведение архива, делопроизводства, обработка табелей на питание – 500 руб.

1.3. Выполнение иных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей (при наличии средств) - 1000 руб.

1.4. Благоустройство школьных помещений и рекреаций – 500 руб.

1.5. Выполнение обязанностей контрактного управляющего – 4000руб.

1.6. Работа с библиотечным фондом – 500руб.

Перечисленные виды доплат компенсационного характера устанавливаются ежемесячно по результатам выполненных работ приказом директора учреждения.

### **2. Перечень доплат компенсационного характера для заместителей директора по УР и ВР**

2.1. Разработка нормативно-правовой документации ОУ, связанной с подготовкой введения новых ФГОС - 2000руб.

2.2. Организация и проведение на базе школы семинаров, курсов, олимпиад, открытых уроков различных уровней – 2000руб.

2.3. Организация работы школьной профилактической комиссии – 500руб.

2.4. Организация дежурства учителей — 1 000руб.

2.5. Организация внеклассной работы в вечернее время, личное участие в проведении, обеспечении правопорядка (вечера отдыха, турниры, конкурсы) - 1000руб.

2.6. Ведение протоколов общешкольных родительских собраний – 500руб.

2.7. Участие в разработке адаптированной образовательной программы – 1000руб.

2.8. Ведение электронного документооборота – 2000 руб.

Перечисленные виды доплат компенсационного характера устанавливаются ежемесячно по результатам выполненных работ приказом директора учреждения.

### **3. Перечень доплат компенсационного характера для педагогов образовательного учреждения**

3.1. Доплаты за наличие и своевременную качественную проверку тетрадей по предмету в процентах от размера заработной платы (в соответствии с количеством учебных часов):

- русский язык и литература, английский язык, математика, начальные классы – 15%

- химия, физика, география, биология, история – 10%.

- информатика – 5%

3.2. Доплата классным руководителям – 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

3.3. Доплата за организацию учебно-воспитательного процесса в начальных классах – 50% от ставки заработной платы (должностного оклада)

3.4. Доплата за выполнение обязанностей руководителя школьного методического объединения, председателя школьного методсовета – 500 рублей

3.5. Доплата за заведование кабинетом повышенной опасности (спортивный зал, технология, физика, химия, информатика) – 500 рублей

3.6. Доплата за заведование школьным учебно-опытным участком и школьной теплицей – 2 000 руб.

3.7. Доплата за составление расписания учебных занятий и своевременное внесение изменений в него, ведение журнала пропущенных и замещенных уроков (а также расписания в электронном журнале) – 4 000 руб.

3.8. Доплата за ежедневное выполнение обязанностей ответственного сопровождающего учителя в течение месяца в школьном автобусе – 3 000 руб.

3.9. Доплата за ведение табелей по питанию в течение месяца в 5-11 классах – 2 000 руб.

3.10. Выполнение обязанностей администратора школьных групп в социальных сетях – 3000 руб.

3.11. Реализация программы социализации младших школьников «Орлята России» - 2 000 руб.

3.12. Доплата за организацию профориентационной работы в школе, реализация проекта «Билет в будущее» - 7 800 рублей.

Перечисленные виды доплат компенсационного характера устанавливаются на текущий учебный год в соответствии с положением по соглашению сторон трудового договора и утверждаются приказом директора учреждения.

### **III. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов учреждения, а также прочих педагогических работников**

1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Критерии для определения стимулирующих выплат распространяются на следующие категории педагогических работников:

учитель;

преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;

педагог – психолог;

учитель-логопед;

социальный педагог;

педагог дополнительного образования;

воспитатель группы продленного дня;

старшая вожатая;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в учреждении приказом директора создается комиссия по оценке результативности деятельности педагогических работников учреждения (далее – Комиссия) в количестве 5 человек, состоящая из членов администрации, представителей первичной профсоюзной организации, иных педагогических работников учреждения.

4. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

5. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у директора учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

6. В срок до 15 числа каждого месяца педагогические работники передают в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности (Приложение 1 к Положению), с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

7. Сроки подачи, рассмотрения оценочных листов и сроки выплат вознаграждения производятся ежемесячно.

8. Комиссия в срок до 20 числа каждого месяца проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности (Приложение 1).

10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии. Протокол заседания комиссии подписывается председателем и секретарем, утверждается приказом руководителя учреждения.

11. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

12. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение. Обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии.

13. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

14. Размер надбавки за результативность и качество работы определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов педагога, утвержденную комиссией. Стоимость одного балла определяется следующим образом: фонд стимулирующих выплат школы на текущий месяц делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, утвержденных по результатам работы Комиссии.

#### **IV. Порядок установления доплат стимулирующего и компенсационного характера водителям школьных автобусов, механику, ответственному за обеспечение безопасности дорожного движения.**

4.1. Доплаты к должностному окладу стимулирующего характера водителям школьных автобусов, механику, а также ответственному за обеспечение безопасности дорожного движения производятся на основании приказа директора школы, издаваемого в конце каждого месяца.

4.2. Основанием для издания приказа является выполнение следующих критериев и показателей для установления доплат в денежном выражении:

№ п/п	Критерии и показатели для установления доплат	Критерии оценки	Размер выплаты (руб.)
4.2.1.	Обеспечение исправного технического состояния автобуса	Отсутствие замечаний	500
4.2.2.	Обеспечение безопасной перевозки детей	Отсутствие замечаний	500
4.2.3.	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД, замечаний работников ГИБДД	Отсутствие замечаний, протоколов	500

4.2.4.	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	По ходатайству зам. директора по АХЧ или ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения	800
4.2.5.	Выполнение текущих внеплановых ремонтных работ	По ходатайству зам. директора по АХЧ или ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения	800

4.3. Единовременное премирование по итогам работы производится за определенный период по следующим показателям:

- рациональное использование ГСМ, запчастей;
- соблюдение скоростного режима;
- трудовую дисциплину, отсутствие дисциплинарных взысканий
- расширение зоны обслуживания
- работа в выходные и праздничные дни

4.4. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы), так и в денежном эквиваленте. Размер премии по итогам работы не ограничен и выплачивается при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.

4.5. Водителям школьных автобусов, которым присвоен первый квалификационный класс устанавливается надбавка в размере 25% от ставки должностного оклада (ставки заработной платы)

4.6. Механику и ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения устанавливается надбавка в размере коэффициента сложности и напряженности 2,6 от должностного оклада (ставки заработной платы)

4.7. Водителям школьных автобусов устанавливается надбавка за сложность и напряжённость в размере коэффициента 3,4 от должностного оклада (ставки заработной платы)

#### **V. Основания и порядок единовременного премирования педагогических работников и заместителей директора школы**

5.1. Единовременное премирование педагогических работников, заместителей директора производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

5.1.1. Личное участие педагога в профессиональных грантах, проектах, конкурсах различных уровней;

5.1.2. Разработка и реализация в учебно-воспитательном процессе спецкурсов, программ, методик и т.д.

- 5.1.3. Достижение учащимися высоких учебных результатов в олимпиадном движении (призовые места) на региональном уровне;
- 5.1.4. Достижение учащимися высоких учебных результатов по итогам ОГЭ и ЕГЭ (результаты выпускников выше средних баллов по Велижскому району, наличие выпускников с баллами по предмету от 85 баллов и выше, отсутствие учащихся, не преодолевших обязательный минимум баллов);
- 5.1.5. Достижение педагогом результатов в профессиональных конкурсах на региональном, всероссийском уровнях (призовые места);
- 5.1.6. Подготовка и проведение на базе ОУ мероприятий муниципального, регионального уровней
- 5.1.7. Высокие показатели качества знаний учащихся по итогам полугодия, учебного года (качество знаний выше 50%, успеваемость – 100%)
- 5.1.8. Доплата за выполнение обязанностей сопровождающего учителя в школьном автобусе – 1 000 руб.
- 5.1.9. Выполнение обязанностей секретаря педсовета, методсовета, ведение протоколов совещаний при директоре, протоколов заседания комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников – 1000 руб.
- 5.1.10. Выполнение обязанностей секретаря комиссии по расследованию несчастных случаев с обучающимися – 500 руб.
- 5.2. Надбавки и премии к должностным окладам (ставкам) устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряженность труда.
- 5.3. Все премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно на основании приказа директора школы в денежном выражении.
- 5.4. Основанием для начисления надбавки или премии работникам школы служит приказ директора школы, который издается на основании решения Комиссии, оформленного протоколом по итогам месяца.
- 5.5. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в денежном эквиваленте. Размер премии по итогам работы не ограничен.
- 5.6. Единовременное премирование педагогических работников и заместителей директора школы осуществляется при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.
- 5.7. Единовременное премирование педагогических работников и заместителей директора осуществляется по приказу директора школы на основании ходатайства профсоюзного комитета или председателя комиссии.
- 5.8. Виды и размеры премий, доплат и надбавок стимулирующего характера пересматриваются перед началом нового учебного года.

**VI. Основания и порядок единовременного премирования педагогических работников и заместителя директора школы Центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»**

6.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работников Центра устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.2. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

6.3. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

6.4. Стимулирование труда руководителя, педагога-организатора и педагогов дополнительного образования Центра производится по основной должности и по внутреннему совмещению Центра.

6.5. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

6.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы в Центре. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

6.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра и организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, краевым и районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми с ограниченными возможностями здоровья, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, наших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

6.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за



достижение высоких результатов Центра в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Центра.

6.9. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда Центра, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

6.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя организации

6.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Центра за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Центра проводится комиссией.

6.12. Критерии материального стимулирования педагогических работников Центра:

№ п/п	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты (баллы)
1	1.1 Работа в разновозрастных группах	5

	1.2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, развития и учащихся из «группы риска»	1 балл за каждого ребенка
2	2.1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, и др.)	5 баллов за каждый показатель
	2.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с населением и разновозрастными группами (проведение открытых мероприятий и событий)	
3	3.1	Участие детей с ОВЗ в мероприятиях:  на школьном уровне, на муниципальном уровне, на региональном уровне на федеральном уровне	за каждый показатель 1 5 10 15

3.2	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и др. (по линии реализации программ Центра «Точка Роста» и других мероприятиях различных уровней, в том числе мероприятий и конкурсов) на школьном уровне, на муниципальном уровне, на региональном уровне на федеральном уровне	за каждый показатель  1 5 10 15
3.3	Результативность участия обучающихся конкурсах, соревнованиях и др. (по линии реализации программ Центра "Точка Роста") Школьный уровень: Победитель Лауреат Муниципальный уровень: Победитель Лауреат Региональный уровень	  1 0,5  5 2,5 10
3.4	Участие педагога в разработке и экспертизе программ, реализующихся на базе Центра.	15
3.5	Сотрудничество с другими центрами «Точка Роста» на муниципальном уровне, на региональном уровне	10 15
3.6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения: - привлечение к планированию и организации внеурочной деятельности родительской общественности - проведение мероприятий общественной направленности на базе Центра «Точка Роста» для разновозрастных групп населения - публичные выступления и представление на различных форумах; - участие педагога с учащимися в социально-значимых акциях, проектах - сотрудничества с органами власти и общественными организациями; - организация поездок, походов, экскурсий во внеурочное время	5 баллов за каждый показатель

## **VII. Основания и порядок единовременного премирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

7.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы в Центре. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм

7.3. Критерии материального стимулирования советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются приказом руководителя образовательной организации за прошедший период согласно Приложения 2 к данному Положению о стимулировании.

## **VIII. Условия и порядок отмены премий, доплат и надбавок стимулирующего характера.**

8.1. Размеры премий и доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

8.2. Педагогический работник может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер выплат может быть снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья работников или воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

8.3. Премии, доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности.

8.4. Снятие или уменьшение доплат производится приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
К положению о доплатах, премиях и надбавках стимулирующего характера работникам МБОУ «Средняя школа №1» города Велижа

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ  
эффективности их деятельности педагогического работника**

(фамилия, имя, отчество)

(за какой период)

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя	Само-оценка педаг.	Итог. Балл (оценка комис)
<b>1. Результативность деятельности учителя, динамика индивидуальных образовательных результатов</b>				
1.1	<u>Общая</u> успеваемость учащихся по предмету за четверть, полугодие, год	100% - 5 баллов (математика, русский и литература, химия, физика, английский язык, биология, география, история, обществознание) 2 балла – остальные предметы		
1.2	Результативность промежуточной аттестации	100% - 3 балла (математика, русский и литература, химия, физика, английский язык, биология, география, история, обществознание) 1 балл – остальные предметы		
1.3	Динамика успеваемости учащихся (увеличение доли учащихся, закончивших учебный период с положительными оценками)	Положительная динамика – 1 балл		
1.4	Результативность ОГЭ, ЕГЭ	Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог – 5 баллов		
1.5	Дополнительные занятия со слабоуспевающими детьми, с одарёнными детьми по подготовке к олимпиадам. По подготовке к ЕГЭ, ОГЭ ( <u>с указанием даты и времени, контингент</u> )	3 балла		
<b>2. Внеурочная деятельность педагога</b>				
2.1	Подготовка победителей и призеров очных предметных	федеральный уровень – 10 баллов,		

	олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, творческих конкурсов	региональный уровень – 8 баллов муниципальный уровень – 6 баллов уровень ОУ – 4 балла. (за каждого победителя)		
2.2	Участие учащихся в заочных, дистанционных конкурсах	От 1 до 10 учащихся - 1 балл от 11 до 30 учащихся – 2 балла от 31 и более учащихся – 3 балла		
2.3.	Наличие победителей в заочных, дистанционных конкурсах (Кенгуру, КИТ, Русский медвежонок, ЧИП, Золотое руно, Британский бульдог, а также на платформе Учи.ру; и т.п.)	федеральный уровень – 5 баллов, региональный уровень – 4 балла муниципальный уровень – 2 балла уровень ОУ – 1 балла.		
2.4.	Подготовка победителей и призеров спортивных соревнований	федеральный уровень – 4 балла, региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла уровень ОУ – 1 балл (за каждого победителя <u>если личный зачёт</u> )		
2.5	Проведение школьных предметных недель	Проведение мероприятий на уровне класса- 2 балла на уровне школы -3 балла		
2.6.	Работа с условно переведенными учащимися	1 балл за 1 учебный час		
2.7.	Реализация адаптированной образовательной программы в старшей школе	1 час в неделю – 1 балл, 2 часа в неделю – 2 балла и т.д.		
2.8.	Реализация адаптированной образовательной программы в начальной школе	5 баллов – за одного ученика		
<b>3. Методическая деятельность педагога</b>				
3.1	Участие в профессиональных очных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Федеральный уровень – 20 баллов региональный уровень – 15 баллов муниципальный уровень – 10 балла уровень учреждения – 5 балла		
3.2.	Участие в профессиональных заочных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Федеральный уровень – 5 баллов региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла		

		уровень учреждения – 1 балла		
3.3	Распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, педмастерские, выступления на педсоветах, семинарах, заседаниях ШМО, РМО)	Федеральный уровень – 15 баллов, региональный уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 6 баллов, школьный уровень-3 балла		
3.4	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (фиксированные и подтвержденные документарно)	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный – 3 балла Региональный – 5 баллов		
3.5	Участие в работе жюри конкурсов, проверке олимпиадных и конкурсных работ	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный – 5 баллов		
3.6	Участие педагога в экспертной работе по проверке ОГЭ, ВПР, комплексных работ, составлении олимпиадных материалов	Участие – 3 балла Выезд в другой район – 5баллов		
3.7	Публикации педагога (с подтверждением (скриншот, копия)	За одну <u>печатную</u> публикацию федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла За одну публикацию в <u>сети Интернет</u> – 1 балл		
3.8	Участие педагога в разработке локальных нормативных актов (с подтверждением)	Участие – 3 балла		
3.9.	Составление адаптированной образовательной программы по предмету	7 баллов (1 раз в сентябре на начало учебного года)		
3.10.	Своевременная курсовая подготовка педагога	Наличие сертификата курсовой подготовки - института СОИРО или государственных образовательных организаций (свидетельства) – 3 балла		
3.11.	Участие в реализации мероприятий по наставничеству	Выполнение обязанностей учителя-наставника – 10 баллов		
<b>4. ИКТ – деятельность педагога</b>				

4.1	Участие в обновлении школьного сайта (с подтверждением)	Участие – 2 балла		
4.2	Организация дистанционного обучения для отдельных обучающихся	1 балл за 1 учебный день		
<b>5. Деятельность педагога, не входящая в круг должностных обязанностей</b>				
5.1.	Выполнение обязанностей сопровождающего учителя при командировании учащихся за пределы образовательного учреждения (с подтверждением соответствующим документом-приказа по школе)	4 балла		
5.2.	Дежурство по школе в период праздников и вечеров, а также в течении учебного года, участие в организации утреннего «фильтра» обучающихся	5 баллов		
<b>6. Организация воспитательной работы с учащими и родителями</b>				
6.1	Организация и проведение внеклассных общешкольных мероприятий	Муниципальный уровень - 3 балла Школьный уровень – 2 балла		
6.2.	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг	Письменная благодарность в адрес педагога, ОУ, публикации в СМИ – 2 балла (с подтверждением)		
<b>7. Сохранение здоровья учащихся</b>				
7.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл,		
7.2	Участие педагога в организации отдыха детей в период каникул	Работа в качестве воспитателя лагеря –10 баллов Работа начальником лагеря – 20 баллов		
<b>8. Соблюдение исполнительской дисциплины</b>				



8.2	<b>Своевременное</b> ведение и заполнение бумажного варианта журналов и дневников учащихся	При учебной нагрузке до 15 часов – 5 баллов При учебной нагрузке свыше 15 часов – 10 баллов		
<b>9. Участие <u>педагога</u> в общественной социально-значимой деятельности</b>				
9.1.	Участие педагога в художественной самодеятельности (с подтверждением)	Уровень ОУ – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла		
9.2.	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году	Организация ремонта класса – 3 балла Участие в ремонте помещений ОУ – 4 балла		
9.3.	Участие в благоустройстве и озеленении территории школы	Участие – 5 баллов		

Подписи членов комиссии: