



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18» Г.О. НАЛЬЧИК КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

360024, КБР, г.о. Нальчик, ул. Неделина, 9  
ОГРН 1050700214388 ИНН 0711043570

Телефон: . (8662) 97-62-08  
КПП 072601001

e-mail: soh\_18@mail.ru  
Сайт: http:mou18.ucoz.ru

**СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием работников  
МКОУ «СОШ №18»  
Протокол №2  
от «31» октября 2022г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МКОУ  
«СОШ №18» г.о. Нальчик  
\_\_\_\_\_ Гулуева Л.М.  
Введено в действие  
приказом №\_\_\_\_\_  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

**СОГЛАСОВАНО**

на Управляющем совете  
протокол № 2 от «30» октября 2022 г.  
Председатель УС

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №18» г.о. Нальчик**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №18» г.о. Нальчик (далее – образовательная организация) определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, ориентировано на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта образовательной организации и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение утверждено с учетом мнения Управляющего совета и согласовано с представительным органом работников.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных

организаций Кабардино-Балкарской Республики»;

- постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от 25 октября 2022г №2034 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик»
- Коллективным договором и Уставом образовательной организации;
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- *оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- *выплаты стимулирующего характера* – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации, вступивших в трудовые отношения с образовательной организацией, для которых работа в организации является основным местом, за исключением директора образовательной организации и работников, работающих по совместительству.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам образовательной организации за фактически отработанное время.

1.8. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты за период начисляются пропорционально отработанному времени.

1.9. Расчет стимулирующей части оплаты труда производится в соответствии с методикой формирования на основании значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации, которые определяются и корректируются исходя из актуальных задач, стоящих перед организацией.

1.10. Выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

1.11. Выплаты осуществляются по балльной и суммовой системе.

1.12. Размер стимулирующих выплат работникам по балльной системе определяется по формуле:

$$\text{Стимулирующие выплаты работника} = \frac{\text{Стимулирующий фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \text{Кол-во баллов работника}$$

1.13. Выплаты работникам назначаются ежемесячно и производятся по результатам работы за период (месяц, год) и зависят от выполнения качественных и количественных критериев труда работников в соответствии

с приложениями Положения.

1.14. Выплаты работникам по суммовой системе назначаются приказом директора ежемесячно в размере не более 5000 рублей за успешное выполнение национального проекта «Образование» в соответствии с приложением Положения.

1.15. Стимулирующие выплаты назначаются за конкретно выполненную работу.

1.16. Виды стимулирующих выплат работникам образовательной организации:

- стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- премии;

1.17. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.18. Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам образовательной организации, составляет один год.

1.19. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут носить разовый или периодический характер.

1.20. В случае образования экономии стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства могут быть направлены на выплату премии.

1.21. Премии могут назначаться:

- за результаты по итогам года (полугодия, четверти, месяца);
- за результаты по итогам проведенных мероприятий;
- за результаты по итогам участия работников в мероприятиях.

1.22. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам образовательной организации является приказ директора образовательной организации.

1.23. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах стимулирующей части, предусмотренной фондом оплаты труда соответствующего финансового года.

1.24. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.25. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

1.26. Все работники, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, не позднее 25 августа текущего года, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

1.27. Предоставление материалов по самоанализу результативности деятельности носит добровольный характер.

1.28. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками образовательной организации в виде портфолио с приложениями, где содержатся подтверждающие материалы, заверенные ответственными за информацию лицами.

1.29. В образовательной организации создается экспертная комиссия по оценке эффективности (Далее - экспертная комиссия).

Экспертная комиссия по оценке эффективности состоит из представителей администрации, председателя ПК, руководителей предметных методических объединений. Состав экспертной комиссии согласовывается с общим собранием работников сроком на 1 (один) год и устанавливается приказом образовательной организации.

1.30. Качественная и количественная оценка эффективности профессиональной деятельности работников школы производится по оценочным листам:

- Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя начальных классов (Приложение №1);
- Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя (Приложение №2);

1.31. Экспертная комиссия :

- 1) Организует проведение самооценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников, оцениваемой по «Оценочным листам результативности профессиональной деятельности учителя» до 20 июня текущего года.
- 2) Проводит первичную оценку объективности самооценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников по «Оценочным листам результативности профессиональной деятельности учителя» за истекший период с 01 сентября по 20 июня завершающегося учебного года. (Основанием контроля объективности оценки служит система внутришкольного мониторинга (приказы, информационно-аналитические справки, отчеты, результаты анкетирования, портфолио, обращения родителей обучающихся);
- 3) Экспертная комиссия подводит итоги оценки эффективности профессиональной деятельности работников, представивших материалы

самоанализа своей деятельности, и не позднее 10 сентября текущего года предоставляет директору образовательной организации материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

1.32. Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников структурной единицы содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших в заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших в заседании.

1.33. В течение 3-х дней со дня получения протокола заседания экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников директор образовательной организации предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности деятельности работников.

1.34. Управляющий совет не позднее 3-х дней со дня получения протокола заседания экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников рассматривает и согласовывает представленную директором образовательной организации аналитическую информацию об эффективности деятельности работников.

1.35. Директор образовательной организации на основании протокола Управляющего совета не позднее 15 сентября текущего года издает приказ об утверждении работникам образовательной организации стимулирующих баллов за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

## **2. Порядок полного (или частичного) прекращения стимулирующих выплат**

2.1. Назначенные работникам образовательной организации стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора образовательной организации в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности за:
- ✓ нарушения правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- ✓ нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- ✓ невыполнение приказов, распоряжений образовательной организации;
- перевод работника на другую должность (профессию).

2.3. Возможность расширенного толкования перечня оснований для

полного или частичного лишения стимулирующих выплат исключена.

Решение о лишении или снижении стимулирующих выплат принимается директором образовательной организации и закрепляется приказом.

### **3. Порядок разрешения споров, связанных со стимулирующими выплатами**

3.1. Работник может обратиться в Управляющий совет образовательной организации и/или представительный орган работников за разъяснениями или с предложениями по внесению изменений в перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательной организации.

3.2. Разрешение споров по вопросам снижения или лишения стимулирующих выплат производится по результатам совместных консультаций директора образовательной организации с уполномоченным представителем работников по ходатайству последнего. Окончательное решение принимается на конфликтной комиссии.

Заявления от работников о несогласии с решением о лишении или снижении стимулирующих выплат принимаются в конфликтную комиссию в 3-дневный срок после издания распорядительного документа.

### **4. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации**

4.1. Работникам образовательной организации могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

Стимулирующий фонд распределяется среди работников образовательной организации по суммовому и балльному принципу. Изменение процентного соотношения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основании текущих нормативных актов регионального уровня.

4.2. Стимулирующий фонд образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, распределяется следующим образом:

- педагогические работники – 89 % от стимулирующего фонда оплаты труда;
- административно-хозяйственный персонал, непедagogические работники – 11 % от стимулирующего фонда оплаты труда.

Данное процентное соотношение может пересматриваться и регулироваться приказом директора 1 раз в год (август текущего года).

4.3. Количество баллов работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора образовательной организации.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются и выплачиваются

ежемесячно.

4.5. Размер стимулирующих выплат педагогическому работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы устанавливается ежемесячно и рассчитывается в следующем порядке:

1) СФОТ

2)  $СБ_n^1 + СБ_n^2 + \dots + СБ_n^{23} + \dots + СБ_n^{34} + \dots + СБ_n^n = СБ_r$

3) СФОТ. :  $СБ_r = СБ_1$

4)  $СБ_1 \times СБ_n = СВ$ , где

**СФОТ<sub>общ.</sub>** – стимулирующий фонд оплаты труда за период выплат для педагогических работников;

**СФОТ<sub>ост.</sub>** - стимулирующий фонд оплаты труда;

**СБ<sub>n</sub>** – сумма баллов у работника;

**СБ<sub>r</sub>** – сумма баллов по образовательной организации;

**СБ<sub>1</sub>** – цена 1 балла;

**СВ** – сумма выплаты работника из стимулирующего фонда.

4.6. Количество баллов работникам образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются приказом образовательной организации один раз в год (в сентябре) на период с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в учебном году, предшествующем учебному году назначения этих стимулирующих выплат.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания.

5.1. Настоящее Положение об оплате труда работников является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников образовательной организации с учетом мнения Управляющего совета, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом директора образовательной организации.

5.2. С настоящим Положением должны быть ознакомлены все работники образовательной организации. При приеме на работу (до подписания трудового договора) секретарь руководителя обязан ознакомить работника с настоящим Положением под подпись. Текст данного Положения размещается на сайте образовательной организации.

5.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

5.4. По всем остальным вопросам по оплате труда работников образовательной организации, не урегулированных настоящим Положением, директор образовательной организации и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя  
начальных классов

МКОУ «СОШ №18» \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ уч. год  
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ -100 (Б)

Критерии	Показатели, измерители	Балл	Дата заполнения:		Примечания
			Самооценка	Комиссия	
1. Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)	<b><u>1.1. Показатели качества учебных результатов (по итогам учебного года)</u></b> Более 80% – 5 балла 70-79 % - 4 балла 60-69%-3 балла 50-59%-2 балла	Мах 5 баллов			
	<b><u>1.2. Доля обучающихся, владеющих техникой чтения на хорошо и отлично</u></b> 90 -100 % – 5 баллов 80 - 89 % – 4 балла 70 - 79 % - 3 балла 60 69% - 2 балла	Мах 5 баллов			
	<b><u>1.3. Доля первоклассников, успешно прошедшая период адаптации к учебному процессу</u></b> <b>I полугодие:</b> - более 50 % обучающихся – 5 баллов; - более 40% обучающихся – 4 балла; <b>II полугодие:</b> - более 70 % обучающихся – 5 баллов; - более 50% обучающихся – 4 балла	Мах 5 баллов			
	1.4. Положительная динамика формирования УУД ( при наличии подтверждающих материалов)	<b>3</b>			
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)	2.1. Наличие призовых мест на предметных олимпиадах: • городского уровня • республиканского уровня • федерального уровня	<b>5</b> за кажд. <b>10</b> за кажд. <b>15</b> за кажд.			
	2.2. Наличие призовых мест обучающихся на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (за каждое индивидуальное призовое место или командное призовое место) <b>Очные:</b> • школьного уровня • городского уровня • республиканского уровня • всероссийского уровня	<b>3</b> за кажд. <b>5</b> за кажд. <b>6</b> за кажд. <b>10</b> за кажд.			



	<b>Заочные:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городского уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> <li>• всероссийского уровня</li> </ul>	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b> Сумма не более 10			
	2.3. Организация проектной и учебно-исследовательской деятельности и представление работ на конференциях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> </ul>	2 балла за 1 проект			
	2.4. Наличие призовых мест на уровне школы	5			
<b>3. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта.</b>	3.1. Участие учителя в профессиональных конкурсах: <i>очные</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> <li>• федерального уровня</li> </ul>	<b>1</b> <b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>			
	3.2. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах: <i>очные:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городского уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> <li>• федерального уровня</li> </ul>	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>			
	3.3. Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, выступления на методических советах, семинарах, конференциях, педагогических советах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• городского уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	<b>За кажд.</b>  <b>2</b> <b>4</b> <b>5</b>			
	3.4. Наличие собственных публикаций за 2021 – 2022 год ( без учета количества): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на сайте школы</li> <li>• на сайтах педагогических сообществ</li> <li>• в периодической печати (при наличии подтверждающих публикаций)</li> </ul>	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b>			
	3.5. Участие в работе комиссий, экспертных, творческих групп ( без учета количества выходов): <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• муниципального уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	<b>2</b> <b>5</b> <b>5</b>			
<b>4. Состояние</b>	4.1. Привлечение спонсорских				

материально-технического оснащения кабинета.	средств для создания условий обучения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ремонт кабинета</li> <li>• частичный ремонт</li> <li>• вклад в развитие материально-технической оснащённости школы</li> </ul>	5 2  0-10			
<b>5.Уровень трудовой и исполнительской дисциплины</b>	5.1.Наличие обоснованных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• письменные жалобы (минус 5 баллов);</li> <li>• устные жалобы (минус 3 балла).</li> </ul>	- 5 - 3	<del>X</del>		
	5.2. Положительная оценка работы учителя-предметника со стороны родительской общественности и педагогического коллектива (при отсутствии жалоб)	2	<del>X</del>		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, наличие рабочих программ, ведение личных дел учащихся, недопустимость опозданий на урок, отмен уроков, удалений учащихся с уроков, дежурство учителя и т.д.( <b>заполняют заместители директора по УВР</b> )	0-10	<del>X</del>		
	5.4. Качественное ведение классных журналов	0-5	<del>X</del>		
	5.5. Качественное ведение электронного журнала	0-5	<del>X</del>		
	5.6. Эстетическое оформление и развитие дидактической базы кабинета сохранение и развитие (при предоставлении результата)	2	<del>X</del>		
ПРИМЕЧАНИЯ					
<b>ИТОГО:</b>					

С результатами оценки профессиональной деятельности согласен :

---

Пункт 5 заполняется администрацией школы на основании контрольно-аналитических материалов за истекший учебный год.

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя  
МКОУ «СОШ №18» \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ уч год

**МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ -100**

Критерии	Показатели, измерители	Балл	Дата заполнения:		Примечания	
			Самооценка	Комиссия		
1. Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций)	<p><b>1.1.</b> Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам учебного года</p> <p><b>1 группа сложности (рус, лит, мат, физ, хим)</b></p> <p>60-100 % – 5б 50 -59 % - 4б 40-49% - 2б</p> <p><b>2 группа сложности (ист, общ, геог, ин.яз, биол, инф., род. яз., экономика)</b></p> <p>80-100% -5б 70-79% - 4б 50-69% - 2б</p> <p><b>3 группа сложности( изо, муз, физкультура, ОБЖ, технология) 100% - 5б</b></p> <p>80 -99% -4б 70-79% -3б</p>	<p><b>Мах 5 баллов</b></p>				
	<p><b>1.2. Экзамен обязательный (ОГЭ, мониторинг):</b></p> <p>Сдавшие 100-% ( без учета повторн. пересдачи)- 5 балл;</p> <p>90-99% - 4 балла;</p> <p><b>ЕГЭ обязательный:</b></p> <p>Ср. балл выше 70 - 5 б.; Ср. балл 50 – 70 - 4б.; Ср. балл миним – 49 - 2 б.;</p> <p><b>Экзамен по выбору (ОГЭ):</b></p> <p>Сдавшие 100% ( без учета повторн. пересдачи) - 5 баллов;</p> <p>90-99% - 4 балла;</p> <p><b>ЕГЭ по выбору:</b></p> <p>Ср. балл выше 70 - 5 б.; Ср. балл 50 – 70 -4 б.; Ср. балл миним. – 49 - 2 б.</p>		<p><b>Мах 10 баллов</b></p>			
	<p>1.3. Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 баллов и более</p>			<p><b>2 за кажд.</b></p>		
1.4. Доля выпускников, участвующих в сдаче норм ГТО 50% и выше (для учителей физической культуры)	<p><b>3</b></p>					
1.5. Наличие учащихся, награжденных золотым или серебряным значком ГТО Вступень	<p><b>2 за кажд.</b></p>					
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	<p>2.1. Наличие призовых мест на предметных олимпиадах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городского уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> <li>• федерального уровня</li> </ul>	<p><b>5 за кажд. 10 за кажд. 15 за кажд.</b></p>				

<b>(формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)</b>	2.2. Наличие <b>индивидуальных</b> призовых мест обучающихся на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях: <b>Очные:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> <li>городского уровня</li> <li>республиканского уровня</li> <li>всероссийского уровня</li> </ul>	2 за кажд. 4 за кажд. 5 за кажд. 10 за кажд.			
	<b>Заочные:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>городского уровня</li> <li>республиканского уровня</li> <li>всероссийского уровня</li> </ul>	1 1 1 Сумма не более 10			
	2.3. Наличие <b>командных</b> призовых мест за участие в городских конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> <li>городского уровня</li> <li>республиканского уровня</li> <li>всероссийского уровня</li> </ul>	2 за кажд. 4 за кажд. 5 за кажд. 10 за кажд.			
	2.4. Организация проектной и учебно-исследовательской деятельности и представление работ на конференциях: <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> </ul>	2 балла за 1 проект			
	2.5. Наличие призовых мест на уровне школы	5			
<b>3. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта.</b>	3.1. Участие учителя в профессиональных конкурсах: <b>Очные</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>школьный уровень</li> <li>городского уровня</li> <li>республиканского уровня</li> <li>федерального уровня</li> </ul>	1 5 10 15			
	3.2. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах: <b>очные:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>городского уровня</li> <li>республиканского уровня</li> <li>федерального уровня</li> </ul>	5 10 10			
	3.3. Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, выступления на методических советах, семинарах, конференциях, педагогических советах: <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> <li>городского уровня</li> <li>республиканского уровня</li> </ul>	За кажд. 2 4 5			
	3.4. Наличие собственных публикаций за 2021 – 2022 год ( без учета количества): <ul style="list-style-type: none"> <li>на сайте школы</li> <li>на сайтах педагогических сообществ</li> <li>в периодической печати (при наличии подтверждающих публикаций)</li> </ul>	1 2 3			
	3.5. Участие в работе комиссий, экспертных, творческих групп ( без учета количества выходов): <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> </ul>	2 5			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>муниципального уровня</li> <li>республиканского уровня</li> </ul>	5			
<b>4. Состояние материально-технического оснащения кабинета.</b>	4.1. Привлечение спонсорских средств для создания условий обучения: <ul style="list-style-type: none"> <li>ремонт кабинета</li> <li>частичный ремонт</li> <li>вклад в развитие материально-технической оснащённости школы</li> </ul>	5 2 0-10			
<b>5. Уровень трудовой и исполнительской дисциплины</b>	5.1. Наличие обоснованных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>письменные жалобы (минус 5 баллов);</li> <li>устные жалобы (минус 3 балла).</li> </ul>	- 5 - 3	X		
	5.2. Положительная оценка работы учителя-предметника со стороны родительской общественности и педагогического коллектива (при отсутствии жалоб)	2	X		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, наличие рабочих программ, ведение личных дел учащихся, недопустимость опозданий на урок, отмен уроков, удалений учащихся с уроков, дежурство учителя и т.д. ( <b>заполняют заместители директора по УВР</b> )	0-10	X		
	5.4. Качественное ведение электронного журнала	0-5			
	5.5. Эстетическое оформление и развитие дидактической базы кабинета сохранение и развитие (при предоставлении результата)	2			
<b>ПРИМЕЧАНИЯ</b>					
<b>ИТОГО:</b>					

С результатами оценки профессиональной деятельности согласен :

---

**Выплаты стимулирующего характера,  
выплачиваемые педагогическим работникам Школы за деятельность при  
реализации национального проекта «Образование», носящую систематический  
характер**

<b>№ п/п</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат (приказ директора школы)</b>	<b>Выплата</b>
<b>1.</b>	<b>Выявление и развитие одаренных детей</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>2.</b>	<b>Развитие методической поддержки педагогических работников школы</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>3.</b>	<b>Деятельность, направленная на здоровье сбережение обучающихся школы</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>4.</b>	<b>Обеспечение информационной безопасности участников образовательного процесса школы</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>5.</b>	<b>Координация деятельности образовательной организации(в т.ч. информационно-медийном пространстве)</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>6.</b>	<b>Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>7.</b>	<b>Руководство и реализация социальных проектов, внесенных в План работы образовательной организации</b>	<b>До 5000,0</b>
<b>8.</b>	<b>Участие в реализации мероприятий программы развития образовательной организации</b>	<b>До 5000,0</b>