

39
Рассмотрено на педагогическом совете.

Протокол № 2 от 03.11.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы С. И. Тагунова

Приказ № 102/з от 10 . 11. 2023 года



Положение
об установлении выплат стимулирующего
характера работникам МБОУ Борковская средняя
общеобразовательная школа муниципального
образования – Шиловский муниципальный район
Рязанской области в рамках новой системы
оплаты труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, уставом школы и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Борковская сош.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет не более 30% фонда оплаты труда работников школы. ФОТ, размер стимулирующей части устанавливаются отдельно для базовой школы и каждого из филиалов.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательного учреждения составляет не более 30% от фонда оплаты труда педагогических работников.

1.3. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального образовательного общеобразовательного учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях орган местного самоуправления вправе централизовать до 5 % ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных общеобразовательных учреждений.

1.4. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. За личный вклад в имидж школы по основному месту работы устанавливается всем работникам школы с целью создания стимула для долговременной стабильной работы. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно и зависит от ФОТ.

Стимулирующая выплата за личный вклад в имидж школы может быть снята или выплачена частично на срок, определяемый директором школы за неудовлетворительное качество работы, а также при наличии взысканий, наложенных в установленном порядке в зависимости от ФОТ.

2.1.2. За исполнительскую дисциплину устанавливается всем работникам школы с целью повышения исполнительской дисциплины.

Данный вид выплат может быть снят или выплачен частично на срок, определяемый директором школы за неудовлетворительное качество работы, а также при наличии взысканий, наложенных в установленном порядке.

2.1.3. За сложность, приоритетность предмета в выпускных классах (9, 11 классы) – устанавливается педагогическим работникам школы за проведение занятий по учебным предметам, в наибольшей степени определяющих общие результаты учебной деятельности школы. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно. Размер стимулирующих выплат за сложность, приоритетность предмета составляет:

- ✓ учителям математики, русского языка и литературы – 9 класс – 450 руб., 11 класс – 450 руб.;
- ✓ учителям физики, химии, биологии, истории, обществознания, иностранного языка, географии, информатики – 300 руб.

Стимулирующая выплата за сложность, приоритетность предмета может быть снята по представлению комиссии в случае неудовлетворительного качества работы учителя по предмету, обоснованных жалоб родителей учащихся на срок, определяемый директором школы.

2.1.4. За руководство ШМО – устанавливается в размере 500 руб. руководителям школьных методических объединений в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации надпредметных компетентностей. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

Стимулирующая выплата за руководство ШМО может быть снята по представлению комиссии на срок, определяемый директором школы при невыполнении плана работы ШМО или неудовлетворительном качестве работы ШМО.

2.1.5. За звание «Заслуженный учитель» в размере 1000 руб. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.1.6. За сбор, обработку, размещение информации на официальном сайте школы, ведение аккаунта в социальных сетях в размере 1500 руб. (при отсутствии должности инженера (лаборанта) ОИВТ). Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно каждому ответственному за данный вид работы.

2.1.7. За наполнение сайта Web-образование в размере 500 руб. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

Стимулирующая выплата может быть снята по представлению комиссии при невыполнении работы или неудовлетворительном качестве работы на срок, определяемый директором школы.

2.1.8. молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим средние специальные учебные заведения, со стажем работы до трех лет в размере 3000 рублей ежемесячно с момента поступления на работу;

2.1.9. молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим высшие учебные заведения, со стажем работы до трех лет в размере 5000 рублей ежемесячно с момента поступления на работу;

2.1.10. победителям и лауреатам областного этапа конкурса «Учитель года России» на срок в течение года после проведения конкурса в размере 3000 рублей ежемесячно;

2.1.11. педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости в размере 5000 рублей единовременно при увольнении.

2.1.12. За ведение протоколов педагогических советов, документации по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы – устанавливается в размере 500 руб. секретарю педагогического совета, председателю и секретарю школьной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ Борковская сош. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

2.1.13. Педагогическим работникам за работу в объединённых классах начальной школы 1000 руб.

2.1.14. За работу с оборудованием по «Точке роста» и ЦОС в размере 1000 руб. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно каждому ответственному за данный вид работы.

2.1.15. Исполнительская дисциплина:

- качественное ведение школьной документации;
- регулярное участие в семинарах, совещаниях, педсоветах.

Данный вид стимулирующих выплат выплачивается педагогам ежемесячно в размере 1000 рублей.

2.2. За иные выплаты стимулирующего характера оплата производится за результаты работы за полугодие.

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие производится на основании критериев, установленных разделом IV настоящего положения.

2.2.2 . Выплаты стимулирующего характера производятся основным работникам школы по итогам мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в рамках внутришкольного контроля и включают в себя выплаты по результатам труда:

- по повышению качества обучения;
- созданию благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса;
- профессионального роста в соответствии с разработанными критериями оценки и расчета выплат стимулирующей части ФОТ

(см. Приложение 1).

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.2.3. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности сотрудников школы разрабатывается Карта личных достижений учителя, либо иной вид мониторинга.

2.2.4. Для подведения итогов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников, учета личных достижений, инициативности, исполнительской дисциплины и качества работы приказом директора назначается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ, в которую обязательно входит председатель профсоюзного комитета и руководители ШМО, административные работники. Председатель комиссии и секретарь избираются членами комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов комиссии. В заседании комиссии принимает участие представитель Совета школы.

2.2.5. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.2.6. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников учреждения;
- заполнение таблицы личных достижений сотрудников по определенным критериям;
- подсчет баллов, полученных каждым сотрудником учреждения в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла для каждой категории работников;

- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;

- оформление протокола с произведенным расчетом выплат стимулирующего характера.

2.2.7. Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя школы.

2.2.8. Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.2.9. Комиссия имеет право перераспределить денежные средства работника, которому не были произведены выплаты стимулирующего характера.

В случае наличия у работника листка временной нетрудоспособности, командировок, учебных и административных отпусков за отчетный период выплаты стимулирующего характера производятся с учетом фактически отработанного времени.

2.2.10. Критерии оценки качества и результативности труда работников школы разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно отдельно для следующих категорий работников школы:

- для заместителей директора по УВР и ВР;
- для ведущего бухгалтера;
- для заведующего хозяйством;
- для педагогических работников школы;
- для технического персонала школы.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

2.2.11. Информация о сумме баллов, набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер и вывешивается в учительской.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения за результаты их работы за данный период. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2.3. Единовременное премирование работников:

Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии определяется «Положением о премиях работников МБОУ Борковская сош».

III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

3.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику общеобразовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего положения.

3.2. Стоимость одного балла (в рублях) определяется следующим образом: для каждой категории работников из причитающейся им стимулирующей части ФОТ вычитаются выплаты согласно п.2.1. настоящего положения, получившийся остаток делится на максимально возможное количество баллов данной категории. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.4. В случае если часть стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Советом школы общеобразовательного учреждения, перераспределение средств внутри общеобразовательного учреждения.

3.5. Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить выплат стимулирующего характера:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации; правил внутреннего трудового распорядка;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

3.6. Стимулирующий фонд оплаты труда в пределах средств, установленных настоящим Положением, может быть использован для оказания материальной помощи работникам. На основании ст. 32 Закона РФ «Об образовании» материальная помощь может выплачиваться работникам школы при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Материальная помощь работникам школы оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда школы, сложившейся за год.

3.7. Оказание материальной помощи производится по приказу директора школы по письменному заявлению работника на основании решения комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

3.8. Работникам школы может быть оказана материальная помощь по особым основаниям:

- погребение близких родственников (супруги, родители, дети);
- проведение дорогостоящего лечения по представлению справки из лечебного учреждения;
- в случаях пожара, гибели имущества;

- юбилейные даты, достижение пенсионного возраста по старости;
- свадьбы;
- рождение ребёнка;
- в иных особых случаях по решению комиссии.

IV. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.

4.1. Критерии качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения и методики их оценивания разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно (см. **Приложение 2**).

4.2. При разработке критериев качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения использовались рекомендации Министерства образования Рязанской области (Примерный перечень оснований для выплат стимулирующего характера).

V. Заключительные положения.

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Приложение 1. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам школы из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, педагогического (за исключением учителей) и младшего обслуживающего персонала по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования	Максимальное количество баллов
Заместитель директора по УВР	1. Рост количества участников, призёров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей различного уровня (школьного, районного, областного, международного).	1
	2. Качественная организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	1
	3. Качественная организация и контроль (мониторинг) образовательного процесса.	1
	4. Самостоятельная компьютерная обработка документов.	1
	5. Оказание методической помощи педагогическим работникам школы при прохождении аттестации.	1
	6. Организация инновационной деятельности педагогов.	1
	7. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет).	1
	8. Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта.	1
	9. Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	1
	10. Трансляция опыта, проведение открытых уроков, наличие научно-методических публикаций.	1
	ИТОГО	10
Заместитель директора по ВР	1. Рост участников, призеров и конкурсов, смотров, фестивалей, выставок и проектов различного уровня (школьного, районного, областного, международного).	1
	2. Успешная работа органов ученического самоуправления.	1
	3. Результативность организации работы с «трудными» обучающимися.	1
	4. Результативность методической работы с классными руководителями.	1
	5. Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся.	1
	6. Рост количества детей к общему количеству (%) участвующих в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах, организация работы детских общественных организаций.	1
	7. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.	1
	8. Оказание методической помощи педагогам в подготовке профессиональных конкурсов и проектов различного уровня.	1
	9. Организация работы по обобщению и распространению опыта воспитательной работы педагогов.	1
	ИТОГО	9

Ведущий бухгалтер	1. Своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие организации, ведение документации.	3
	2. Изучение и применение новых программ, современных методик и технологий в сфере бухгалтерского дела, повышение квалификации.	3
	3. Своевременное заключение договоров с необходимыми организациями.	4
	ИТОГО	10
Библиотекарь	1. Сохранность библиотечного фонда.	1
	2. Повышение читательской активности обучающихся (динамика).	1
	3. Участие в - общешкольных - районных - областных мероприятиях.	1 1 1
	4. Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок.	1
	5. Практическая помощь участникам образовательного процесса.	1
	6. Своевременное и качественное оформление необходимой документации.	1
	7. Активное участие в организации и проведении школьных мероприятий.	1
	8. Использование ИКТ в работе.	1
	ИТОГО	10
Преподаватель-организатор ОБЖ	Личное участие в профессиональных конкурсах по безопасности	1
	Наличие призовых мест при личном участии в профессиональных конкурсах по безопасности	
	• муниципального уровня	1
	• регионального уровня	3
	• федерального уровня	5
	Наличие призеров конкурсов по безопасности различных уровней:	
	• муниципального уровня	1
	• регионального уровня	3
	• федерального уровня	5
	Организация и проведение мероприятий по безопасности (ГО, ЧС)	
	• муниципального уровня	3
	• регионального уровня	5
	• федерального уровня	6
	ИТОГО	17
Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	Положительная динамика количества дней пребывания детей в дошкольной группе:	
	• посещение свыше 90%	3
	• посещение от 81% до 90%	2
	• посещение от 75% до 80%	1
	Результативность участия детей в конкурсах:	
	• на уровне ОО	1
	• на муниципальном уровне	2
	• на региональном уровне	3
	Результативность участия в профессиональных конкурсах:	
	• на муниципальном уровне	2
	• на региональном уровне	3
	Качественная организация работы с детьми во время перемен, прогулок	2
	Создание эстетической развивающей среды на участке ОО	3

	Участие в подготовке и показах театрализованных представлений	3
	ИТОГО	17
Вожатая	1. Активное участие в организации и проведении школьных мероприятий.	1
	2. Участие в профессиональных конкурсах.	1
	3. Высокие достижения учащихся на уровне	
	- района	1
	- региона	1
	- страны	1
	4. Вовлечение обучающихся в школьные объединения и другие формы школьного самоуправления (факт создания детских объединений в образовательном учреждении).	1
	Разработка авторских образовательных и воспитательных программ, участие в экспериментальной работе.	1
	ИТОГО	7
Воспитатель ГПД	1.Соответствие наполняемости группы 90-100%	1
	2.Соблюдение режимных моментов	1
	3.Выступления в школьных семинарах, педсоветах	1
	4.Признание высокого профессионализма воспитателя обучающимися и родителями.	1
	5.Участие в профессиональных конкурсах.	1
	6.Применение здоровьесберегающих технологий.	1
	7.Индивидуальная работа с учащимися.	1
	ИТОГО	7
Социальный педагог	1.Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1
	2. Высокий уровень проведения мероприятий общешкольного и районного уровня по профилактике правонарушений и преступлений	1
	3. Участие в организации и проведении общешкольных родительских собраний	1
	4. Трудоустройство подростков в свободное от обучения время	1
	5. Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	1
	6. Диссеминация собственного педагогического опыта:	
	- участие в профессиональных конкурсах;	1
	- открытые мероприятия.	1
	ИТОГО	7
Педагог - психолог	Своевременное оказание психологической помощи воспитанникам, учащимся, педагогам, родителям по возникающим вопросам	2
	Результативность участия в профессиональных конкурсах:	
	• на муниципальном уровне	2
	• на региональном уровне	3
	Проведение открытых мероприятий; выступление на семинарах, практикумах, собраниях	
	• на уровне ОО	1
	• на муниципальном уровне	2
	• на региональном уровне	

		3
	Создание программ, планов коррекционной работы	1(за каждую)
	Проведение социально – психологического тестирования с учащимися, дошкольниками	1
	Оформление актуальных стендов, информационных материалов для детей, родителей, педагогов	1
	ИТОГО	11
Педагог дополнительного образования	1.Уровень организации работы по развитию детского коллектива. Участие обучающихся в мероприятиях за пределами учебных занятий.	1
	2.Личные достижения обучающихся. Наличие победителей и призов на мероприятиях различного уровня:	
	• Школьный	1
	• Муниципальный	2
	• Региональный	3
	• Федеральный	4
	3.Эффективность участия в конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня Личное участие в профессиональных конкурсах	
	• Школьный	1
	• Муниципальный	2
	• Региональный	3
	• Федеральный	4
	4.Внедрение современных образовательных технологий Новые формы организации учебного процесса, применение новых технологий (по мере внедрения)	1
	5.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	
	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, обучающихся, родителей.	3
	6.Повышение профессионального мастерства. Прохождение профессиональной переподготовки, курсов повышения квалификации и т.п.	1
	ИТОГО:	26
Медсестра	Своевременное проведение санитарно – просветительской работы и подготовка материалов по укреплению здоровья детей и профилактики заболеваний	2
	Снижение заболеваемости детей по сравнению с прошлым периодом	1
	Результативность участия в профессиональных конкурсах:	

	- на муниципальном уровне - на региональном уровне	2 3
	Применение здоровьесберегающих технологий (закаливание, коррекционной работы)	2
	Создание программ, планов коррекционной работы	1 (за каждую)
	ИТОГО	9
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, сторож, работник по комплексному обслуживанию здания, завхоз, рабочий по теплоузелам, повар, рабочая по кухне, помощник повара, младший воспитатель, гардеробщица)	1. Проведение генеральных уборок.	1
	2. Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений, дворовых территорий.	1
	3. Обеспечение сохранности школьного имущества.	1
	4. Отсутствие замечаний, невыполненных работ, серьёзных сбоев по вине работников.	1
	5. Содержание рабочего инвентаря и спецодежды в чистоте и порядке.	1
	6. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и педагогов.	1
	ИТОГО	6
Инженер по электробезопасности	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и аварийных ситуаций.	2
	2. Качественное обслуживание компьютерной и оргтехники.	2
	3. Отсутствие нарушений и срывов по вине работника.	1
	ИТОГО	5

Приложение 2. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам труда.

Критерий	Максимальный балл	Подтверждающие документы
Критерий 1. Официально зафиксированные достижения учащихся по данным аттестации		

различного типа		
- Высокий уровень (средний балл выше общерайонного показателя), 100% подготовка учащихся к ЕГЭ и ОГЭ - Средний уровень (равен общерайонному уровню), более 50% учащихся подготовлены к ЕГЭ и ОГЭ 100% успеваемость учащихся по итогам работы, 25-50% учащихся подготовлены к ЕГЭ и ОГЭ - Динамика доли обучающихся, показывающих стабильные результаты по итогам внешних оценочных процедур, в том числе независимых мониторинговых работ.	4 3 2 2	Результаты административных контрольных работ, анализ ВПР, протоколы переводных экзаменов, результаты аттестации (ЕГЭ и ОГЭ),
Критерий 2. Официально зафиксированная степень обученности учащихся		
- от 75% до 100% - высокая степень обученности класса - от 50% до 74% - средняя степень обученности класса - Динамика доли обучающихся, успевающих на «4» и «5» (не менее чем за 2 полугодия на примере одного класса по выбору учителя)	4 3 3	Выписка с указанием результата.
Критерий 3. Официально зафиксированные достижения учащихся в учебной деятельности		
1. Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований		
- международный и всероссийский уровень - областной уровень - муниципальный уровень - школьный уровень	5 (за каждого) 4 3 2	Списки победителей, призёров, грамоты победителей, лауреатов, призёров, диплом участника.
2. Участие в конкурсах, проектах.	1	
Критерий 4. Участие педагога в организации и проведении государственной итоговой аттестации		
- выполнение работы в качестве руководителя пункта проведения экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений - выполнение работы в качестве организатора пункта проведения экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов общеобразовательных учреждений - выполнение работы в качестве уполномоченного представителя экзаменационной комиссии при проведении	5 1 (1-3 экзамена); 2 (4 и более (в качестве дежурного – 0,5 и 1 соответственно) 3	

государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений • выполнение работ, связанных с обработкой бланков ответов участников экзамена при проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений • выполнение работ в предметных и конфликтных комиссиях, организованных для проведения государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов общеобразовательных учреждений	2 (русский язык и математика) 1 (ост. предметы) 3 (председатель) 1 (член комиссии)	
Критерий 5. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов		
• методический потенциал педагога, наличие публикаций и использование наработок в практической деятельности • разработка авторских образовательных программ, участие в экспериментальной работе • кураторство учащихся, занимающихся научно-исследовательской деятельностью • официально зафиксированные достижения педагога в исследовательской работе	1 1 1 3	Программы курсов, утверждённые в соответствии с нормативными документами; результаты экспериментальной деятельности; рефераты обучающихся; свидетельства, документы о награждении.
Критерий 6. Участие педагога в научно-методической работе, в экспериментальных площадках, профессиональных конкурсах, в методических выставках		
• выступление с докладами на школьных педагогических советах, заседаниях МО, методическом совете • выступление с докладами на муниципальных, региональных семинарах, конференциях • участие в районных, областных экспериментальных площадках • участие в муниципальном, региональном, всероссийском этапах конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный» и др.) • проведение открытого урока или внеклассного мероприятия	1 2 2 5 1	Протоколы, программы семинаров, конференций.
Критерий 7. Организация внеучебной деятельности, в том числе проектов разного уровня		
• разработка и осуществление международных и всероссийских проектов • разработка и осуществление региональных и муниципальных проектов • помощь учителя или классного руководителя в	4 3 2	Отчёт о проведённых мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся)

подготовке и проведении общешкольного мероприятия, • организация и подготовка к участию обучающихся в муниципальных и региональных мероприятиях, организация учебно-воспитательных экскурсий, походов, мероприятий • работа со слабоуспевающими и неуспевающими, талантливыми детьми • работа с учащимися ОВЗ	2	и другие материалы). Приказ о проведении мероприятия.
	2	
	1	
Критерий 8. Общественная работа		
• член комиссии по распределению стимулирующей части • проведение ремонтных работ в кабинете	1	
	2	
ИТОГО	76	