

РАССМОТРЕНО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1
от 31 августа 2021 г.



Положение о материальном стимулировании работников ЧАСТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ «НОВЫЙ ПУТЬ» г. АРМАВИРА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ (ЧОУ-СОШ «Новый путь» г. Армавира Краснодарского края)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников ЧОУ - СОШ «Новый путь» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим Законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Налоговым законодательством РФ и предусматривает порядок и условия материального стимулирования работников.
- 1.2. Данное Положение разработано с целью повышения материальной заинтересованности работников ЧОУ-СОШ «Новый путь» (далее - Школа), в улучшении качества и эффективности образовательных услуг, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.3. Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в школе, для установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Применяемая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Школы по реализации уставных целей.
- 1.4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда.
- 1.5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору и заместителям директора Школы.
- 1.6. Размеры доплат стимулирующего характера определяются в зависимости от вклада труда работника и оформляются приказом директора Школы.

2. Виды материального стимулирования

- 2.1. В школе применяются следующие виды материального стимулирования: доплаты стимулирующего, компенсационного характера, премии, материальная помощь, поощрения.
- 2.2. Доплаты стимулирующего характера – это выплаты, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника, за интенсивность труда, высокие результаты работы, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, за расширение зон обслуживания и другие выплаты.
- 2.3. Доплаты компенсационного характера – это выплаты, которые устанавливаются за совмещение профессий (должностей), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу и другие выплаты. Перечень и размеры применяемых выплат компенсационного характера приведены в **Приложении № 1** настоящего Положения.
- 2.4. Премии - это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за высокую результативность работы, напряжённость, интенсивность труда и другие высокие качественные показатели. Премирование производится по достижении определённых результатов, а также по результатам работы за определённый период.
- 2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.
- 2.6. Поощрения – это виды вознаграждений, не связанные с системой оплаты труда, применяемые к работникам за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

3. Премирование

3.1. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные директором Школы на административный персонал Школы и заместителем директора Школы на педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Школы;

3.2. Размер премии определяется приказом директора Школы в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.3. Приказом директора Школы могут устанавливаться единовременные премии конкретным работникам (группам работников) за выполнение отдельных работ, самостоятельных заданий, имеющих важное значение для Школы. Размеры премий и основания для премирования работников приведены в **Приложении № 2** настоящего Положения.

4. Материальная помощь

4.1. В пределах общего фонда оплаты труда, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами: несчастный случай (авария, травма, пожар, потеря имущества), лечение работника.

4.2. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.

4.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора Школы. Размер материальной помощи работнику указывается в приказе директора Школы.

5. Поощрения

5.1. Формы поощрения: благодарность, грамота, ценный подарок, определяются приказом директора Школы.

6. Порядок установления доплат стимулирующего характера педагогическим работникам Школы

6.1. Доплаты стимулирующего характера по результатам труда устанавливаются, как правило, в начале каждого учебного года при проведении тарификации педагогических и руководящих работников Школы. При установлении доплат в начале учебного года оценивается деятельность работника за прошлый учебный год, с учетом задач на новый учебный год. При отсутствии объективных показателей деятельности работника по тому или иному критерию (вновь принятый работник, новый для работника вид деятельности) размер выплаты определяется директором Школы.

6.2. Основными критериями для установления доплат педагогическим работникам Школы, являются качество обучения учащихся; результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся, воспитание учащихся; степень активизации социальной позиции учащихся; научно-методическая и инновационная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.

6.3. Источниками информации о деятельности основных категорий работников, являются: документация заместителей директора; итоговые ведомости успеваемости по предметам; мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг, критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников Школы.

(Приложение № 3)

6.4. Доплаты являются дополнительной денежной выплатой, размерами не ограничиваются и устанавливаются в абсолютных величинах или в процентах от должностного оклада (ставки) по каждому виду выплат по результатам работы.

6.5. Доплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными, разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом её результата).

6.6. Перечень и размеры выплат материального стимулирования педагогических работников приведены в **Приложении № 4** настоящего Положения.

6.7. Конкретный размер доплаты работнику определяется приказом директора Школы с указанием срока установления доплаты и фиксируется в Приложении к трудовому договору работника. **Приложение № 5** настоящего Положения.

7. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для установления размера доплат педагогическим работникам

7.1. Размеры доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников Школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей, приведенных в Приложении № 3 к данному Положению два раза в год (в августе, за предыдущий учебный год и в декабре при возникновении каких либо изменений).

7.2. В оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников Школы учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые администрацией Школы директору Школы.

7.3. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Школы производится подсчет показателей за соответствующий период (предыдущий год) по всем критериям для каждого педагогического работника. После подсчета показателей для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, который отражает сумму доплат набранных каждым работником.

7.4. Директор Школы представляет на рассмотрение педагогического совета Школы аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.5. Педагогический совет Школы рассматривает оценочный лист и составляет итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников Школы за предыдущий учебный год, в котором администрацией Школы должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга показатели для оценки результативности работы по каждому педагогическому работнику Школы.

7.6 При изменении (размера стимулирующей части фот, квалификации, звания и др.) в течение периода, на который установлены размеры доплат по результатам труда, производится корректировка размера доплат в соответствии с новыми данными.

8. Порядок уменьшения и снятия доплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие доплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора Школы.

8.2. Отмена установленных доплат либо снижение их размеров производится по следующим основаниям:

- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- окончание срока действия доплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

**Перечень и размеры
применяемых выплат компенсационного характера**

<i>Доплата</i>	<i>Размер к окладу, ставке(рублях, %)</i>
За сверхурочную работу	В соответствии с действующим ТК РФ
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с действующим ТК РФ
За совмещение профессий (должностей)	до 200%
За расширение зон обслуживания	до 200%
За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 200%
За специфику работы	до 200%
За специфику работы педагогическим работникам: за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	до 50%

Размеры и основания для премирования

Категории работников	Основания для премирования	Размер к окладу, ставке (руб)
Административный персонал	1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно - воспитательного процесса. 2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы. 3. Высокий уровень подготовки Школы к новому учебному году. 4. Организация инновационной деятельности. 5. Качество выполняемых работ.	до 10000
Педагогические работники	1. Высокое профессиональное мастерство, обеспечение высокого качества знаний учащихся. 2. Наличие призеров и победителей очных олимпиад, конкурсов Краевого и Федерального уровней. 3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы. 4. Высокий уровень исполнения функций классного руководителя. 5. Качество выполняемых работ.	до 10000
Учебно вспомогательный персонал	- 1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 3. Сложность, напряженность и специфику выполняемых работ. 4. Качество выполняемых работ.	до 5000
Обслуживающий персонал	1. Качественное проведение генеральных уборок помещений. 2. Содержание здания и участка в соответствии с требованиями СанПиН. 3. Сложность, напряженность и специфику выполняемых работ. 4. Качество выполняемых работ.	до 5000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ЧОУ-СОШ «Новый путь»

№ п/п	Наименование критерия и его содержание	Профессиональные достижения
1.	<p>Критерий «Классное руководство» ежемесячно Благоприятный психологический климат в классе: - отсутствие в классе учащихся, совершивших правонарушения и преступления - отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон КК № 1539-КЗ - отсутствие мотивированных жалоб на классного руководителя - отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе Выполнение плана ВР: - качество планирования и анализа воспитательной работы с классом - оформление класса и поддержание порядка в классе, соответствие внешнего вида учащихся требованиям Устава Школы - организация экскурсий, походов и внешкольных встреч, качество организации каникулярного отдыха учащихся - организация походов в культурно-развлекательные учреждения города - участие в общешкольных мероприятиях и акциях - участие в городских, краевых, федеральных мероприятиях и акциях - качество проведения классных часов - качество проведения родительских собраний - нестандартные формы работы с учащимися и их родителями - участие классного руководителя или коллектива класса в конкурсах воспитательной направленности различных уровней Исполнительская дисциплина: планерки, дежурство во время перемен, после уроков, своевременная сдача документации, работа с картой характера, качественное ведение портфолио класса</p>	
1.1	Функции классного руководителя 1-4 классов	
1.1.1	Организация и координация выполнения учащимися домашних заданий до 15:00	
1.2	Функции классного руководителя 5 - 11 классов	
2.	Критерий «Заведование кабинетом»	
3.	Критерий «Проверка тетрадей»	
4.	Критерий «Наличие квалификационной категории»	
	- высшая квалификационная категория; - первая квалификационная категория;	
5.	Критерий «Наличие почетного звания» (постоянно)	
6.	Критерий «Стаж педагогической работы в учреждениях образования»	
7.	Критерий «Сложность и напряженность выполняемых работ»	
7.1	Высокие результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике за последние 3 года Позитивная динамика качества знаний учащихся(процент успевающих на «4» и «5») за 1 учебный год	
7.2	Высокие результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике Удовлетворительные результаты ГИА 9, 11 (12) классов в новой форме: 1 год Качество результатов ГИА 9, 11 (12) классов: 5 лет – средний балл по экзамену, проводимому ТЭК для выпускников 9 классов, выше среднекраевого показателя – средний балл по ЕГЭ выпускников 11 (12) классов выше среднекраевого показателя	
7.3	Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету Достижения учащихся в этапах: Всероссийской олимпиады школьников; конкурса научных проектов школьников в рамках научно-практической конференции и др. муниципального и более высокого уровней: очные: 5 лет; заочные: 3 года Достижения учащихся учащихся в очных конкурсах, очно-заочных, заочных турах интеллектуальных, творческих, проектных конкурсов, фестивалях, муниципального и более высокого уровней: очные: 5 лет; заочные: 3 года Создание учителем условий для повышения познавательного интереса к предметной области (предметные недели, участие в конкурсах, проектная деятельность, выбор профессии, связанной с предметной областью, проведение занятий кружка по программам дополнительного образования)	
7.4	Создание учителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта	

	Участие в мероприятиях социальной направленности	
	Участие в издании школьного СМИ: сайт, журнал «Саквояж», видео-новости.	
	Благоприятный психологический климат в классах, в которых работает учитель: – отсутствие мотивированных жалоб на учителя; – отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе	
	Работа учителя по пропаганде здорового образа жизни	
7.5	Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных технологий	
	Использование образовательных технологий продуктивного обучения через проведение мастер-классов, выступления на научно-методических мероприятиях	
	- школьный уровень: 1 год	
	- муниципальный уровень: 2 года	
	- очный уровень (региональный, федеральный, международный): 5 лет	
	- заочный уровень: 3 года	
	Системное использование ИКТ в профессиональной деятельности:	
	- системное использование в образовательном процессе авторских ЦОР	
	- системное использование в образовательном процессе самостоятельно созданных ЦОР	
	– использование информационных методов фиксации и оценивания учебных достижений средствами ИКТ	
	-использование элементов дистанционного обучения участие в дистанционном обучении в базовых школах	
	- системное ведение собственного сайта, блога: 3 года	
	- благодарность администратора сети: 5 лет	
7.6	Наличие собственной методической системы учителя, апробированной в профессиональном сообществе	
	Наличие публикации в изданиях регионального и (или) федерального уровней: 4 года	
	Наличие авторских учебных, учебно-методических, научных изданий, выпущенных в издательствах регионального, федерального уровней: 5 лет	
	Наличие не менее 5-и электронных публикаций на профессиональных сайтах – каждые три года увеличение количества публикаций	
7.7	Развитие системы наставничества	
	- работа с молодым специалистом	
7.8	Профессиональная активность:	
	– участие в работе экспертных групп по аттестации педагогических и руководящих работников и (или) при государственной аккредитации ОУ: 3 года	
	– руководство школьным методическим объединением учителей-предметников	
	– участие в работе предметных комиссий ГИА и ЕГЭ, участие в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов, тьютор по предмету: 3 года	
	- курсы повышения квалификации: 5 лет	
7.9	Результативность участия в профессиональных конкурсах	
	– победитель и призёры различных уровней: 5 лет	
8.	Критерий «Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей»	
	Работа со школьной документацией	
	Участие в реализации Программы развития Школы	
	Обслуживание и поддержка школьного сайта	
	Техническая поддержка и обслуживание общешкольных мероприятий	
	Организация работы ИБЦ	
	Работа школьного администратора по организации и подготовке к ГИА	
	Проведение тематических открытий: - 1 раз в неделю; - 2 раза в неделю.	
	Инициативность и реализация творческих идей по развитию Школы	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы	
	Выполнение заданий особой важности и сложности	

Перечень и размеры выплат материального стимулирования педагогических работников ЧОУ-СОШ «Новый путь»

№ п\п	Наименование критерия и его содержание	Размер выплат, руб
1.	<p>Критерий «Классное руководство» ежемесячно Благоприятный психологический климат в классе: - отсутствие в классе учащихся, совершивших правонарушения и преступления - отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон КК № 1539-КЗ - отсутствие мотивированных жалоб на классного руководителя - отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе Выполнение плана ВР: - качество планирования и анализа воспитательной работы с классом - оформление класса и поддержание порядка в классе, соответствие внешнего вида учащихся требованиям Устава Школы - организация экскурсий, походов и внешкольных встреч, качество организации каникулярного отдыха учащихся - организация походов в культурно-развлекательные учреждения города - участие в общешкольных мероприятиях и акциях - участие в городских, краевых, федеральных мероприятиях и акциях - качество проведения классных часов - качество проведения родительских собраний - нестандартные формы работы с учащимися и их родителями - участие классного руководителя или коллектива класса в конкурсах воспитательной направленности различных уровней Исполнительская дисциплина: планерки, дежурство во время перемен, после уроков, своевременная сдача документации, работа с картой характера, качественное ведение портфолио класса</p>	
1.1	Функции классного руководителя 1-4 классов	до 5000(в том числе за счет субв. 120 р/уч)в т.ч.:
1.1.1	Организация и координация выполнения учащимися домашних заданий до 15:00	до 5000
1.2	Функции классного руководителя 5 - 11 классов	до 10000(в том числе за счет субв. 120 р/уч)в т.ч.:
2.	Критерий «Заведование кабинетом»	до 3000 (в том числе за счет субв. до 1000)
3.	Критерий «Проверка тетрадей»	за счет субв. до 5 р уч/т
4.	Критерий «Наличие квалификационной категории»	
	- высшая квалификационная категория; - первая квалификационная категория;	за счет субвенции: пов.коэф.к ставке высш. кат.-0,15, перв.кат.- 0,10
5.	Критерий «Наличие почетного звания» (постоянно)	за счет субвенции пов.коэф.к ставке 0,075
6.	Критерий «Стаж педагогической работы в учреждениях образования»	за счет субв. пов. коэф. к ставке от 1 до 5 лет- 0,02 от 5 до 10 – 0,03 от 10 лет – 0,05
7.	Критерий «Сложность и напряженность выполняемых работ»	
7.1	Высокие результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике за последние 3 года	
	Позитивная динамика качества знаний учащихся(процент успевающих на «4» и «5») за 1 учебный год	до 1000
7.2	Высокие результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике	
	Удовлетворительные результаты ГИА 9, 11 (12) классов в новой форме: 1 год	до 300
	Качество результатов ГИА 9, 11 (12) классов: 5 лет	
	- средний балл по экзамену, проводимому ТЭК для выпускников 9 классов, выше среднекраевого показателя	до 1000

	– средний балл по ЕГЭ выпускников 11 (12) классов выше среднекраевого показателя	до 1000
7.3	Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету	
	Достижения учащихся в этапах: Всероссийской олимпиады школьников; конкурса научных проектов школьников в рамках научно-практической конференции и др. муниципального и более высокого уровней: очные: 5 лет; заочные: 3 года	до 2000
	Достижения учащихся учащихся в очных конкурсах, очно-заочных, заочных турах интеллектуальных, творческих, проектных конкурсов, фестивалях, муниципального и более высокого уровней: очные: 5 лет; заочные: 3 года	до 1000
	Создание учителем условий для повышения познавательного интереса к предметной области (предметные недели, участие в конкурсах, проектная деятельность, выбор профессии, связанной с предметной областью, проведение занятий кружка по программам дополнительного образования)	до 1000
7.4	Создание учителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта	
	Участие в мероприятиях социальной направленности	до 1000
	Участие в издании школьного СМИ: сайт, журнал «Саквояж», видео-новости.	до 1500
	Благоприятный психологический климат в классах, в которых работает учитель: – отсутствие мотивированных жалоб на учителя; – отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе	до 1000
	Работа учителя по пропаганде здорового образа жизни	до 1000
7.5	Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных технологий	
	Использование образовательных технологий продуктивного обучения через проведение мастер-классов, выступления на научно-методических мероприятиях	
	- школьный уровень: 1 год	до 500
	- муниципальный уровень: 2 года	до 800
	- очный уровень (региональный, федеральный, международный): 5 лет	до 1000
	- заочный уровень: 3 года	до 300
	Системное использование ИКТ в профессиональной деятельности:	
	- системное использование в образовательном процессе авторских ЦОР	до 1000
	- системное использование в образовательном процессе самостоятельно созданных ЦОР	до 1000
	– использование информационных методов фиксации и оценивания учебных достижений средствами ИКТ	до 1000
	-использование элементов дистанционного обучения	до 1000
	участие в дистанционном обучении в базовых школах	
	- системное ведение собственного сайта, блога: 3 года	до 500
	- благодарность администратора сети: 5 лет	
7.6	Наличие собственной методической системы учителя, апробированной в профессиональном сообществе	
	Наличие публикации в изданиях регионального и (или) федерального уровней: 4 года	до 500
	Наличие авторских учебных, учебно-методических, научных изданий, выпущенных в издательствах регионального, федерального уровней: 5 лет	до 1000
	Наличие не менее 5-и электронных публикаций на профессиональных сайтах – каждые три года увеличение количества публикаций	до 300
7.7	Развитие системы наставничества	
	- работа с молодым специалистом	до 1000
7.8	Профессиональная активность:	
	– участие в работе экспертных групп по аттестации педагогических и руководящих работников и (или) при государственной аккредитации ОУ: 3 года	до 300
	– руководство школьным методическим объединением учителей-предметников	до 1000
	– участие в работе предметных комиссий ГИА и ЕГЭ, участие в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов, тьютор по предмету: 3 года	до 300
	- курсы повышения квалификации: 5 лет	до 300
7.9	Результативность участия в профессиональных конкурсах	
	– победитель и призёры различных уровней: 5 лет	до 1000
8.	Критерий «Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей»	
	Работа со школьной документацией	до 3000
	Участие в реализации Программы развития Школы	до 3000
	Обслуживание и поддержка школьного сайта	до 3000
	Техническая поддержка и обслуживание общешкольных мероприятий	до 3000
	Организация работы ИБЦ	до 3000
	Работа школьного администратора по организации и подготовке к ГИА	до 3000
	Проведение тематических открытий: - 1 раз в неделю; - 2 раза в неделю.	до 1000 до 2000
	Инициативность и реализация творческих идей по развитию Школы	до 1000
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы	до 1000
	Выполнение заданий особой важности и сложности	до 1000

Перечень и размеры выплат материального стимулирования педагогических работников ЧОУ-СОШ «Новый путь»

№ п/п	Наименование критерия и его содержание	Размер выплат, руб
1.	Критерий «Классное руководство» ежемесячно Благоприятный психологический климат в классе: - отсутствие в классе учащихся, совершивших правонарушения и преступления - отсутствие в классе учащихся, нарушивших Закон КК № 1539-КЗ - отсутствие мотивированных жалоб на классного руководителя - отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе Выполнение плана ВР: - качество планирования и анализа воспитательной работы с классом - оформление класса и поддержание порядка в классе, соответствие внешнего вида учащихся требованиям Устава Школы - организация экскурсий, походов и внешкольных встреч, качество организации каникулярного отдыха учащихся - организация походов в культурно-развлекательные учреждения города - участие в общешкольных мероприятиях и акциях - участие в городских, краевых, федеральных мероприятиях и акциях - качество проведения классных часов - качество проведения родительских собраний - нестандартные формы работы с учащимися и их родителями - участие классного руководителя или коллектива класса в конкурсах воспитательной направленности различных уровней Исполнительская дисциплина: планерки, дежурство во время перемен, после уроков, своевременная сдача документации, работа с картой характера, качественное ведение портфолио класса	
1.1	Функции классного руководителя 1-4 классов	
1.1.1	Организация и координация выполнения учащимися домашних заданий до 15:00	
1.2	Функции классного руководителя 5 - 11 классов	
2.	Критерий «Заведование кабинетом»	
3.	Критерий «Проверка тетрадей»	
4.	Критерий «Наличие квалификационной категории»	
	- высшая квалификационная категория; - первая квалификационная категория;	
5.	Критерий «Наличие почетного звания» (постоянно)	
6.	Критерий «Стаж педагогической работы в учреждениях образования»	
7.	Критерий «Сложность и напряженность выполняемых работ»	
7.1	Высокие результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике за последние 3 года	
	Позитивная динамика качества знаний учащихся(процент успевающих на «4» и «5») за 1 учебный год	
7.2	Высокие результаты учебных достижений обучающихся при их позитивной динамике	
	Удовлетворительные результаты ГИА 9, 11 (12) классов в новой форме: 1 год	
	Качество результатов ГИА 9, 11 (12) классов: 5 лет	
	- средний балл по экзамену, проводимому ТЭК для выпускников 9 классов, выше среднекраевого показателя	
	- средний балл по ЕГЭ выпускников 11 (12) классов выше среднекраевого показателя	
7.3	Высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебному предмету	
	Достижения учащихся в этапах: Всероссийской олимпиады школьников; конкурса научных проектов школьников в рамках научно-практической конференции и др. муниципального и более высокого уровней: очные: 5 лет; заочные: 3 года	
	Достижения учащихся учащихся в очных конкурсах, очно-заочных, заочных турах интеллектуальных, творческих, проектных конкурсов, фестивалей, муниципального и более высокого уровней: очные: 5 лет; заочные: 3 года	
	Создание учителем условий для повышения познавательного интереса к предметной области (предметные недели, участие в конкурсах, проектная деятельность, выбор профессии, связанной с предметной областью, проведение занятий кружка по программам дополнительного образования)	
7.4	Создание учителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта	

	Участие в мероприятиях социальной направленности	
	Участие в издании школьного СМИ: сайт, журнал «Саквояж», видео-новости.	
	Благоприятный психологический климат в классах, в которых работает учитель: – отсутствие мотивированных жалоб на учителя; – отсутствие постоянных или затяжных конфликтных ситуаций в классе	
	Работа учителя по пропаганде здорового образа жизни	
7.5	Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных технологий	
	Использование образовательных технологий продуктивного обучения через проведение мастер-классов, выступления на научно-методических мероприятиях	
	- школьный уровень: 1 год	
	- муниципальный уровень: 2 года	
	- очный уровень (региональный, федеральный, международный): 5 лет	
	- заочный уровень: 3 года	
	Системное использование ИКТ в профессиональной деятельности:	
	- системное использование в образовательном процессе авторских ЦОР	
	- системное использование в образовательном процессе самостоятельно созданных ЦОР	
	– использование информационных методов фиксации и оценивания учебных достижений средствами ИКТ	
	-использование элементов дистанционного обучения участие в дистанционном обучении в базовых школах	
	- системное ведение собственного сайта, блога: 3 года	
	- благодарность администратора сети: 5 лет	
7.6	Наличие собственной методической системы учителя, апробированной в профессиональном сообществе	
	Наличие публикации в изданиях регионального и (или) федерального уровней: 4 года	
	Наличие авторских учебных, учебно-методических, научных изданий, выпущенных в издательствах регионального, федерального уровней: 5 лет	
	Наличие не менее 5-и электронных публикаций на профессиональных сайтах – каждые три года увеличение количества публикаций	
7.7	Развитие системы наставничества	
	- работа с молодым специалистом	
7.8	Профессиональная активность:	
	– участие в работе экспертных групп по аттестации педагогических и руководящих работников и (или) при государственной аккредитации ОУ: 3 года	
	– руководство школьным методическим объединением учителей-предметников	
	– участие в работе предметных комиссий ГИА и ЕГЭ, участие в составе жюри предметных олимпиад и конкурсов, тьютор по предмету: 3 года	
	- курсы повышения квалификации: 5 лет	
7.9	Результативность участия в профессиональных конкурсах	
	– победитель и призёры различных уровней: 5 лет	
8.	Критерий «Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей»	
	Работа со школьной документацией	
	Участие в реализации Программы развития Школы	
	Обслуживание и поддержка школьного сайта	
	Техническая поддержка и обслуживание общешкольных мероприятий	
	Организация работы ИБЦ	
	Работа школьного администратора по организации и подготовке к ГИА	
	Проведение тематических открытий: - 1 раз в неделю; - 2 раза в неделю.	
	Инициативность и реализация творческих идей по развитию Школы	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы	
	Выполнение заданий особой важности и сложности	

Итого часовая ставка –

Итого доплат по критериям –

Всего: