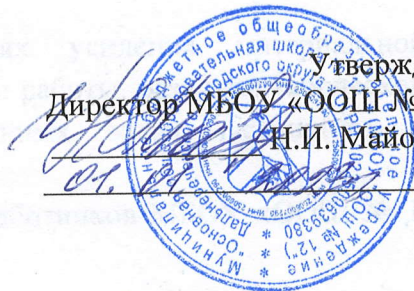


Утверждено
Директор МБОУ «ООШ № 12»
Н.И. Майорова



1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления заинтересованности работников школы в повышении качества их работы и в дальнейшем при выполнении поставленных перед ними добросовестно и ответственно возложенных обязанностей.

1.2. В соответствии с приказом «Об оплате труда работников ДПО» Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 07.01.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики, а также законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

И в соответствии с Уставом школы в заработную плату работников муниципального общеобразовательного учреждения входят выплаты стимулирующего характера.

1.3. Выплаты, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются единственными Уставом школы стимулирующего характера в соответствии с учетом показателей деятельности, утверждаемых постановлением Правительства Российской Федерации от 26.05.2008 № 407 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам бюджетной сферы».

Положение
о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Основная общеобразовательная школа № 12»
Дальнереченского городского округа

1. Настоящее Положение устанавливается в целях усиления заинтересованности работников школы в выполнении поставленных перед ними добросовестно и ответственно возложенных обязанностей.
2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам бюджетной сферы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26.05.2008 № 407 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам бюджетной сферы».
3. Размер выплат устанавливается:
 - педагогическим работникам в базисном соотношении - базисному окладу по основной должности;
 - прочим педагогическим работникам - в базисном и премиальном - по основной должности в базисном окладу по основной должности;
 - учебно-воспитательному и вспомогательному персоналу - в премиальном - по основной должности в базисном окладу по основной должности.
4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда рассчитываются сотрудниками незначительной численности директором учреждения по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива, и утверждаются директором школы. Порядок установления для значительной стимулирующих выплат согласуется с администрацией учреждения (школы) и имеет базисом для начисления стимулирующих выплат показатели качества труда работников МБОУ «ООШ № 12» ДГО Дальнереченского городского округа.
5. Порядок распределения заработной платы образовательного учреждения, включая стимулирующие выплаты работникам устанавливается администрацией учреждения.
- 7.1. Учителя представляют в администрацию учреждения стимулирующие выплаты своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями и формулой «Таблица оценочные показатели деятельности педагогического работника на основании документов, подтверждающих выполнение задач (до 10 мес)».
- 7.2. Коллектив по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива рассматривает материалы и материалы на заседаниях, проводимых ежемесячно, и осуществляет расчет итоговых базисов, формулы для начисления стимулирующих выплат.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. В соответствии с положением «Об оплате труда работников МБОУ «ООШ № 12» ДГО;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и иными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с Уставом школы в заработную плату работников муниципального общеобразовательного учреждения входят выплаты стимулирующего характера.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам учреждение устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1. Настоящим Положением устанавливается порядок стимулирующих выплат,

2. Стимулирующие выплаты формируются за счет следующих средств:

1) бюджета Приморского края

2) бюджета города Дальнереченска

5. Размер выплат устанавливается

- педагогическим работникам в балльном соотношении к базовому окладу по основной должности;

- прочим педагогическим работникам – в балльном и процентном соотношении к базовому окладу по основной должности;

- учебно-вспомогательному и техническому персоналу - в процентном соотношении к базовому окладу по основной должности.

6. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются специально назначенной приказом директора комиссией по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива, и утверждаются директором школы. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат (показателей стимулирования за качество труда) и шкала баллов для критериев оценки показателей качества труда работников МБОУ «ООШ № 12» ДГО прилагается.

7. Порядок рассмотрения комиссией образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается следующим регламентом:

7.1. Учителя представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями и формой «Таблица самоанализа индивидуальных достижений педагогического работника» на основании документов предоставляются каждый месяц (до 30 числа).

7.2. Комиссия по учету результатов деятельности и достижений педагогического коллектива рассматривает представленные материалы на заседаниях, проводимых соответственно каждый месяц и осуществляет расчет итоговых баллов, который

дает основание для начисления установленных стимулирующих выплат .

7.3. Протоколы комиссии по начислению стимулирующих выплат утверждаются директором школы.

8. Решение о стимулирующих выплатах оформляется приказом директора и доводится до сведения членов коллектива.
9. Стимулирующие выплаты работникам могут производиться одновременно в течение года. Единовременные выплаты сотрудникам школы могут производиться за счет экономии по заработной плате согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат единовременного характера (показателей стимулирования за качество труда) и шкала баллов для критериев оценки показателей качества труда работников МБОУ «ООШ № 12» ДГО прилагается.
10. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения.
11. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работает в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
12. Работник, не согласный с решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам.
13. Комиссия вправе отказать работнику в рассмотрении материалов, если они не представлены в срок без уважительной причины или представлены не по установленной форме.
14. Стимулирующие выплаты производятся при условии:
 - надлежащего исполнения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе и в области образования;
 - неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы;
 - своевременного исполнения решений, приказов и поручений директора и вышестоящих организаций;
 - отсутствия дисциплинарных взысканий.
16. Кроме того, работники учреждений могут премироваться к юбилейным датам. Положение действует 01.01.2023г. по 31.12.2026г.

1.4. Оценку результативности профессиональной деятельности педагогических работников рассматривает комиссия МБОУ «ООШ № 12» ДГО, действующая на основании «Положения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «ООШ № 12» ДГО.

1.5. Работник школы подает в комиссию «Оценочный лист», то есть информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности за период работы (месяц, четверть, полугодие, год). Величины данных показателей определяются (рассчитываются) на основе Приложения 1 данного Положения. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников является самоанализ профессиональных достижений).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливается в коэффициентах от базового оклада (ставке). Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора МБОУ «ООШ № 12» а также за счет фонда экономии заработной платы.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.

2. Установление стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты - устанавливаются на месяц, четверть, полугодие, учебный год. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются постоянные выплаты, определяется приказом директора на основании протокола комиссии по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- единовременные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, учебный год) - размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом директора на основании протокола комиссии по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Единовременные выплаты зависят от результатов работы за конкретный период, а также премирование работников к юбилейным датам, профессиональным праздникам, учитывая большой вклад в дело обучения и воспитания, добросовестное исполнение своей работы.

2.2. Стимулирующие выплаты производятся как за счет средств Фонда стимулирования труда, за счет экономии ФЗП, согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Стимулирующие выплаты могут производиться за счет средств, выделяемых на доведение средней заработной платы до средней в экономике по региону.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику сроком на месяц, четверть, полугодие, учебный год.

2.4. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления, ухудшения качества выполняемой работы, либо ее неисполнения.

2.5. Установление, отмена или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора по согласованию с комиссией.

2.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в коэффициентах (от базового оклада), так и в баллах по результатам мониторинга результативности качества деятельности педагога (Приложение № 1). Для определения размера стимулирующих надбавок по мониторингу производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику школы. На основании протокола комиссии, действующей на основании «Положения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 12 ДГО, по рассмотрению вопроса о стимулирующих выплатах директор школы издает приказ об утверждении распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

2.7. Установление постоянных стимулирующих выплат педагогическим работникам на основании «Оценочного листа» (Приложение №1).

2.8. Устанавливаются следующие единовременные поощрительные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и прочим педагогическим работникам по результатам труда:

№ п/п	Основание	Коэффициент от базового оклада
1.	За позитивную динамику состояния здоровья учащихся по сравнению с предыдущим периодом и наличие системного мониторинга состояния здоровья учащихся	0.5
2.	За высокие результаты различных аспектов воспитательной работы	0.25
3.	За организацию работы и активное участие в подготовке материалов на участие школы в городских, региональных, всероссийских конкурсах	0.5
4.	За активное участие в творческой группе по подготовке материалов на участие школы в городских, региональных, всероссийских конкурсах	0.25
5.	За высокий уровень организации работ на пришкольном участке	0.25
6.	За высокий уровень организации работ в школьном музее	0.25
7.	За образцовую подготовку кабинета к новому учебному году (по итогам смотра-конкурса)	0.25
8.	За результативное участие в городских конкурсах на лучшую организацию работы школы (объединения) в различных направлениях	0.5
9.	За сохранение контингента учащихся, привлечение детей «группы риска» в детские объединения	0.25
10.	За высокий уровень организации экологических акций и субботников на пришкольной территории	0.2
11.	За организацию и высокий уровень исследовательской и проектной деятельности с учащимися	1,0
12.	За активное участие в работе городских, региональных МО, конференциях, семинарах	0.25
13.	За разработку и внедрение авторских образовательных программ	1.0
14.	За наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей за качество предоставляемых им образовательных услуг	0.5
15.	За увеличение объема работ, связанное с производственной необходимостью	0.5
16.	За высокий уровень организации каникулярного отдыха детей	1,0
17.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.0
18.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	0.5
19.	За результативное участие в конкурсах (соревнованиях) различного уровня (призовое место)	1.0
20.	За активное внедрение новых технологий в образовательный процесс	0.5
21.	За организацию работы по разработке и реализации социальных проектов	1.0
22.	За активное проведение просветительской работы в местном сообществе	0.5
23.	За активное участие в добровольческих акциях	0.25
24.	За лучшую организацию работы по обеспечению учащихся горячим питанием	1.0

25.	За эффективное повышение квалификации без отрыва от учебно-воспитательного процесса	0.25
26.	За эффективное применение дистанционных технологий обучения	0,3
27.	За активную работу по здоровьесбережению с обучающимися	0,1
28.	Премирование работников к юбилейным датам, профессиональным праздникам, учитывая большой вклад в дело обучения и воспитания, добросовестное исполнение своей работы	1.0
29.	За стабильность и высокую результативность учебно – воспитательной работы по итогам четверти, года	0.5
30.	За продолжительную и безупречную работу и другие достижения	1.0
31.	За большую работу по оснащению, оборудованию и оформлению кабинетов	1,0
32.	За активное участие в подготовке школы к учебному году (ремонтные работы, благоустройство территории и др.)	1.0
33.	За образцовое состояние закреплённых на пришкольном участке территорий	0.25
34.	За качественную работу в инвентаризационной комиссии учреждения	0.25
33.	За многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой	1,0
34.	За присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (по отраслям), «Почетный работник образования РФ» и др.)	1,0
35.	За выполнение заданий особой важности и сложности	1,0
37.	За организацию и контроль по работе с семьями, состоящими на учете	0,24
38.	Специалист в сфере закупок: <ul style="list-style-type: none"> - высокое качество организации и контроля за документооборотом по закупкам - эффективное внедрение новых программ по закупкам - интенсивность работы и высокие результаты - эффективность работы по оформлению отчетности внедрения новых законов, постановлений и иных нормативных актов - высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей - высокий уровень и оперативность выполнения заданий - за высокий уровень работу на портале «Закупки» 	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 1,9
39.	Уборщик служебных помещений <ul style="list-style-type: none"> - интенсивность работы и высокие результаты - содержание школы в образцовом состоянии - качественная подготовка школьного здания к новому учебному году - высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей 	0,5 0,2 1,0 1,0
40.	Сторож <ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение работ по охране здания школы - интенсивность работы и высокие результаты - содержание участка (объекта) в образцовом состоянии - высокое качество выполнения отдельных заданий, не входящих в круг основных обязанностей 	0,2 0,15 0,5 0,5

3. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

3.1. Размер выплат конкретного работника школы может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

3.2. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб обучающихся и их родителей на действия работника школы.

3.3. Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению комиссии и по согласованию с директором школы.

4. Срок действия настоящего Положения.

4.1. Настоящее Положение вводится с 01 января 2023 года.
Положение действует 01.01.2023г. по 31.12.2026г.

5. Заключительное положение

5.1. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников школы к директору по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течение 5-ти дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушение процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

**Оценочный лист профессиональной
деятельности учителя
Отчетный период**

Приложение 1

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов			
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям	Самооценка	Оценка комиссии
Успешность учебной работы					
1	<u>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества):</u>	6			
1.1	- качество знаний по предмету за анализируемый период не менее 55% (по результатам административного или внешнего контроля.), или		3		
1.2	- достижение метапредметных (компетентностных) результатов обучающихся за анализируемый период (по результатам комплексных работ.)		6		
2	<u>Результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских, социальных и инновационных проектах (пояснительная записка+фотоотчёт):</u>	27			
2.1	участие <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне, или 		3 4 5		
2.2	победители и призеры (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		5 6 8 10		
3	<u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся (подтверждается документально):</u>	5			
	<ul style="list-style-type: none"> • охват обучающихся до 30%, • охват обучающихся от 31% до 60%, • охват обучающихся свыше 60% 		2 4 5		
Система поддержки талантливых детей					
4	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах:</u>	36			
4.1.	<ul style="list-style-type: none"> • проведение на уровне образовательного учреждения (не менее 3 чел), • подготовка участника на муниципальном уровне, • подготовка участника на региональном уровне, • подготовка участника федеральном и международном уровне 		1 2 4 6		
4.2.	- наличие победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		4 6 10		
5	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях включая:</u>	36			
5.1.	- подготовку участников: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, 		1 2		

	<ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		4 6		
5.2.	- подготовку победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 4 6 10		
6	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся (или сборных команд) к участию в спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u>	36			
6.1.	- подготовку участников: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		1 2 4 6		
6.2.	- подготовку победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 4 6 10		
7	<u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития (база данных, портфолио учащихся):</u>	4			
7.1	- создание и планомерное ведение базы данных способных (талантливых, одаренных) детей (по соответствующим профилю деятельности педагога направлениям), или		4		
7.2	- наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста		4		
Совершенствование учительского корпуса					
8	<u>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации (по данным мониторинга):</u>	8			
8.1	- регулярная работа с электронным классным журналом (наличие электронного классного журнала, периодичность его заполнения учителями-предметниками, наличие обратной связи с родителями обучающихся),		до 5		
8.2	- использования сети Интернет при работе с детьми и родителями		3		
9	<u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u>	12			
	- на уровне образовательного учреждения		2		
	- на муниципальном уровне, или		4		
	- на региональном и федеральном уровне		6		
10	<u>Организация и проведение педагогом стажировочных площадок</u>	15			
	- на уровне образовательного учреждения		5		
	- на муниципальном уровне, или		10		
	- на региональном и федеральном уровне		15		
11	<u>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:</u>	4			
11.1	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других;		2		
11.2	- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других		2		
12	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u>	18			
12.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		2 3 5 8		
12.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 5 8 10		

12.3	-по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук		5		
13	<u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	6	1 2 3		
14	<u>Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя – родителями, общественными организациями, местным сообществом</u> (подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	3			
15	<u>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах и т. п.</u> Федеральный, межрегиональный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Школьный уровень	15	4 3 2 1		
16	<u>Наставничество над молодыми педагогами</u>	2			
16.1					
Изменение школьной инфраструктуры					
17	<u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u>	6			
17.1	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом);		1		
17.2	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;		2		
17.3	- использование ресурсов кабинета в учебно- воспитательном процессе		3		
Сохранение и укрепление здоровья школьников					
18	<u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u> участие в проведении мониторинга физической подготовленности учащихся (по данным мониторинга): - на уровне класса; - на уровне образовательного учреждения	3	1 2		
19	<u>Эффективность работы педагога во внеурочной организации физкультурно-спортивной направленности (отчет):</u>	6			
19.1	на уровне класса		3		
19.2	на уровне школы		3		
20	<u>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом</u> (по данным мониторинга):	6			
20.1	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями);		3		
20.2	- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей)		3		
21	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u> (охват обучающихся питанием по данным административного контроля): - не менее 80% - от 81% до 100%	6	5 6		
22	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками (7-11 классы):</u>	4			
22.1	- отсутствие правонарушений за период		2		
22.2	-отсутствие пропусков занятий трудными подростками без уважительной причины;		1		
22.3	- отсутствие учащихся, стоящих на внутришкольном учете,		1		
22	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающихся (1-4 класс):</u>	4			
22.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		2		
22.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей)		2		
23	<u>Эффективность работы педагога по организации трудовой практики (5-</u>	3			

	9 класс) (по данным мониторинга):				
	% обучающихся, прошедших трудовую практику:				
23.1	- 50;		1		
23.2	- 70;		2		
23.3	- 100		3		
23	Работа классного руководителя с использованием сети Интернет				
23.1	Наличие обновляемого сайта класса (<i>скриншот страницы</i>)		3		
23.2	Проведение Интернет-конкурсов («Моя страница», «Мой сайт», и т. п. на уровне класса на уровне школы	5	2 3		
Расширение самостоятельности школ					
24	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления школой(справка зам по ВР):</u>	4			
24.1	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями классных и общешкольных родительских собраний, активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся));		3		
24.2	- активность родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др.		1		
25	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления(пояснительная записка):</u> социальная активность учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: - класса; - школы; - микрорайона, населенного пункта	6	1 2 3		
	Итого				

Председатель комиссии _____ /

Члены комиссии _____ /

_____ /

_____ /

_____ /

_____ /

_____ /

_____ /

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен:

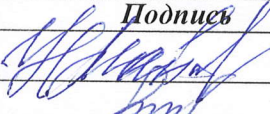




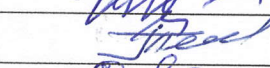
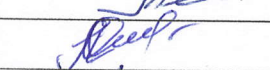
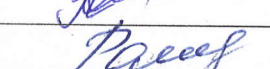
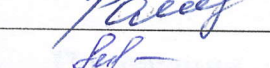
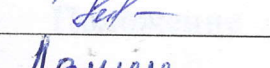
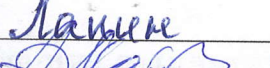
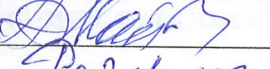
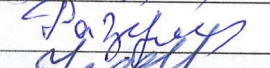
_____ дата _____

_____ подпись _____

_____ расшифровка подписи _____

Лист ознакомления

с Положением «О стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 12» Дальнереченского ГО

Дата	Подпись	Расшифровка
01.01.2023г.		Майорова Н.И.
01.01.2023г.		Гутова Л.А.
01.01.2023г.		Лапина Т.В.
01.01.2023		Сологуб Н.М.
01.01.2023г.		Шевцова О.В.
01.01.2023г.		Гензе Т.В.
01.01.2023г.		Лескова О.В.
01.01.23г.		Роминская Н.И.
01.01.2023г.		Легецкая В.О.
01.01.2023		Лапин В.М.
01.01.23г.		Майорова А.В.
01.01.2023		Разумный А.П.
01.01.2023		Улантjikова А.А.