

Принято на собрании:

Председатель профкома ГБОУ Школы № 956

Протокол собрания № 1

Собрание трудового коллектива от 29.08.2018



Ср | Юшкова О.А.

Согласовано

на заседании Управляющего совета.

Председатель Управляющего совета

Протокол № 2 от 10.09.2018



Хажмаев И.С.

Утверждаю:

Директор ГБОУ Школа № 956

Приказ № 560/1 от 29.08.2018

Ср | Соснова И.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о моральном и материальном стимулировании труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы

Школы № 956 (Образовательная Организация)

(вступает в действие с 01.09.2018 г.)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о моральном и материальном стимулировании труда (далее – Положение) работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 956» (далее – Школа) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Москвы от 28.12.2011 г. № 658-ПП и Постановлением Правительства Москвы от 31.08.2011 г. № 407 «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве», Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 года № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы, регламентирует порядок материального стимулирования работников Школы.

1.3. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.4. Премирование работников производится на основании приказа директора Школы. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается директором Школы в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Управляющим Советом.

1.5. Система стимулирования и формы материального поощрения и вознаграждения в Школе разработаны с учетом специфики деятельности Школы, должностных обязанностей всех работников Учреждения, занятых образовательной, воспитательной деятельностью, вспомогательных и обслуживающих служб Учреждения.

- 1.6. Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда в Школе составляет от 20% до 30%.
- 1.7. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты по результатам показателей и критериев качества, результативности труда работников;
 - единовременные выплаты;
 - доплаты, надбавки и персональные повышающие коэффициенты, которые могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на год;
 - единовременная премия;
 - иные выплаты стимулирующего характера.
- 1.8. Система материального стимулирования направлена на:
- усиление материальной заинтересованности работников в качественном выполнении должностных обязанностей;
 - повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, творческой и исследовательской деятельности;
 - повышение результативности по итогам учебного года (четверти, полугодия);
 - укрепление материально-технической базы Школы;
 - закрепление в Школе высококвалифицированных кадров;
 - адекватное материальное поощрение работы сотрудника Школы, за высокую оценку его деятельности педагогическим, родительским, ученическим сообществом, достойное представление Школы на окружном, городском, международном уровне;
 - материальную компенсацию за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время, в праздничные и выходные дни, вредные условия и т.п.);
 - материальную компенсацию за расширение обязанностей, не входящих в основной функционал работника.
- 1.9. Для реализации поставленных целей в Школе вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:
- объявление благодарности в приказе директора;
 - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, грамотами Департамента образования г. Москвы, районной Управы;
 - представление к награждению отраслевыми наградами: «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
 - поощрительные выплаты (премии), обусловленные системой оплаты труда за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, качественное выполнение работ;
 - поощрительные выплаты (премии), не обусловленные системой оплаты труда и устанавливаемые без дополнительного обоснования.

1.10. Право на поощрительные выплаты имеют все работники Школы (как основные, так и работающие по совместительству): административный, педагогический, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, проработавшие в Школе более 6 месяцев. Стимулирующие выплаты выплачиваются за высокие показатели в работе и за улучшение своего результата при равных условиях работы по сравнению с предыдущим периодом.

1.11. Премирование работников производится на основании приказа руководителя Школы. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем Школы в соответствии с настоящим Положением с согласованием Управляющего Совета Школы.

1.12. Школа в лице директора в пределах имеющихся средств на оплату труда работников на основе данного Положения самостоятельно определяет форму и размеры доплат, надбавок и премий.

1.13. Премирование директора Школы производится на основании приказа вышестоящего Учредителя.

2. Порядок представления к награждению.

2.1. Представление к награждению Почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится последовательно от уровня к уровню.

2.2. Награждение почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- 2.3. выдвижение и обсуждение кандидатур в структурных подразделениях Школы;
- 2.4. согласование с Управляющим Советом Школы;
- 2.5. принятие решения и утверждение директором Школы.

3. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий), обусловленных системой оплаты труда за достижение высоких производственных показателей труда

3.1. Премирование осуществляется на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Школы по итогам работы за полугодие учебного года в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- 60-70% – педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс;
- 20-30% – прочий персонал;
- 10% – фонд директора Школы.

3.3. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования (Приложение 1). Перечень критериев премирования является примерным и может быть дополнен и изменён.

3.4. Лист критериев премирования — способ фиксирования и накопления результатов деятельности работников, который предлагается для заполнения работникам. Форма листа критериев премирования утверждается директором Школы и должна включать в себя критерии по должности, пояснения, включающие в себя учтенные показатели по каждому критерию.

3.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника на основе листа критериев премирования и на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Школы по итогам работы за полугодие учебного года, приказом директора Школы создаются экспертные комиссии по структурным подразделениям, состоящие из руководителей структурных подразделений, представителей профсоюзного комитета и руководителей методических объединений (кафедр), а также Общешкольная комиссия (далее Комиссия) по распределению стимулирующей части фонда заработной платы, состоящей из представителей администрации Школы и профсоюзного комитета. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с локальным актом Школы.

3.6. Школьной комиссией разрабатывается система показателей и индикаторов оценки эффективности и качества труда работников на основе данного Положения. В связи с тем, что в Школе существуют несколько структурных подразделений, работающих по своим образовательным программам, имеющие свои особенности и приоритеты, система показателей оценки эффективности и качества работы состоит из двух частей: обязательной (инвариантной) для всех подразделений и вариативная часть, которая разрабатывается каждой экспертной группой подразделения отдельно, исходя из своих задач и особенностей. Соотношение между вариативной и обязательной части системы показателей определяется 40% и 60% соответственно.

3.7. Заполненные листы критериев премирования сдаются работниками два раза в год за первый отчетный период (сентябрь — декабрь) до 28 декабря, за второй отчетный период (январь — май) до 15 июня.

3.8. В указанные сроки в экспертные группы подразделений любыми заинтересованными лицами передаются документы, подтверждающие результативность и качество (положительные и (или) отрицательные) работы работника в отчетном периоде.

3.9. Экспертные комиссии проводят на основе представленных листов критериев премирования и иных материалов оценку результативности и качества деятельности работников за отчетный период по шкале оценки критериев премирования установленной данным Положением.

3.10. Результаты экспертных комиссий оформляются протоколами и заносятся в сводную оценочную ведомость и передаются в Общешкольную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.11. Управляющий Совет согласовывает окончательные результаты балльной оценки деятельности каждого работника и распределение премирования по итогам работы за отчетный период на основе представления общего протокола директором Школы.

3.12. Для ознакомления работника с результатами экспертной оценки оформляется индивидуальный оценочный лист, завершающийся итоговой суммой.

3.13. Размеры поощрительных выплат (премий) по результатам труда за определенный период времени в соответствии с критериями эффективности деятельности работника устанавливаются в следующем порядке:

- максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты;
 - утверждённые экспертными комиссиями подразделений результаты оценивания доводятся в течение 5 дней до сведения работника под личную роспись в индивидуальном оценочном листе;
 - с момента ознакомления с решением экспертной комиссии в течение 5 дней работники вправе подать в Общешкольную комиссию обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности экспертной комиссии подразделения;
 - общешкольная комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ в течение 5 дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедуры мониторинга или допущения технической ошибки, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания;
 - конечный размер премии зависит от количества набранных баллов, умноженных на стоимость одного балла. Для перевода баллов в денежный эквивалент определяется средний размер (стоимость) балла по Школе. Стоимость одного балла по Школе рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда, сложившегося за период установления стимулирующей надбавки работникам, и общей суммы набранных всеми работниками Школы баллов;
 - на основании протокола Общешкольной комиссии директор Школы издает приказ о премировании;
 - выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно в течение следующего отчетного периода при расчете 1 балла на один квартал.
- все заполненные и обработанные листы критериев премирования и сводные оценочные ведомости подлежат хранению экспертами соответствующего направления в течение года.

3.14. Для определения поощрительных выплат (премий) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

- всех форм внешней независимой оценки качества образования;
- высокие результаты участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- высокие результаты участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений;
- результаты внутри школьного контроля;
- результаты государственной итоговой аттестации;
- мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг;
- документация заместителей директора по направлениям деятельности и зав. подразделений;
- анализ работы Школы по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года;
- школьного мониторинга здоровья.

3.15. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3.16. Основаниями для отказа в выплате или уменьшения размера премии могут являться:

- изменение организационных или технических условий труда, уменьшение объема фонда стимулирования ОУ на текущий финансовый год;
- низкая результативность работы работника;
- упущения в работе, ненадлежащее качество работы с документами и поручениями директора и его заместителей, нарушения сроков и порядка исполнения отчетов;
- обоснованные жалобы и обращения учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- низкий уровень исполнительской дисциплины: опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, непосещение заседаний совета трудового коллектива, педагогического Совета и других мероприятий без уважительной причины;
- наличие травм учащихся во время образовательного процесса, полученных по вине работника;
- вынесений дисциплинарных замечаний

4. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий)

4.1. Премии и единовременные премии назначаются директором Школы. Премии включаются в средний заработок.

4.2. Единовременные премии выплачиваются в следующих случаях (перечень может быть дополнен и изменен):

- по случаю государственных и профессиональных праздников: Новый год, 8 марта, 23 февраля, День учителя, День дошкольного работника.
- по случаю юбилея сотрудника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т.д.);
- по случаю юбилея Школы;
- по случаю выхода сотрудника на пенсию;
- по итогам работы учебного года;
- по случаю рождения ребенка;
- за подготовку Школы к новому учебному году;
- за сохранность материально-технической базы;
- за выполнение особо важных производственных заданий;
- за исполнение особых поручений руководства по подготовке дополнительных документов;
- за достижение определенных результатов, безупречное исполнение трудовых обязанностей;
- за проведение общешкольных мероприятий и праздников на высоком организационном уровне;
- за организацию и проведение досуговых занятий с детьми на высоком организационном уровне;
- за подготовку учащихся, показавших высокие результаты на региональном и заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников, а также Московской олимпиады школьников;

- за подготовку и проведение семинаров, круглых столов, выставок, конкурсов, ярмарок, конференций и пр. мероприятий;
 - за подготовку и проведение курсов повышения квалификации для сотрудников Школы;
 - выплата в связи с оказанием материальной помощи работнику Школы, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека);
- 4.3. Премии по итогам премиального периода (полугодие) выплачиваются за высокие достижения в труде, творческий подход к работе, профессиональную компетентность.
- 4.4. Премии устанавливается приказом директора Школы и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Надбавки

5.1. Надбавка – дополнительная часть денежного вознаграждения к заработной плате работника Школы, которая устанавливается за высокую результативность работы, качество, напряженность, интенсивность труда и устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам Школа в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.2. Указанная надбавка устанавливается к должностному окладу. Максимальным размером надбавки не может быть больше оклада. В течение текущего календарного года размер указанной надбавки конкретному работнику Школы может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей его работы и (или) условий работы в порядке, установленном законодательством. Данная надбавка устанавливается приказом директора Школы сроком не более чем одно учебное полугодие и выплачивается ежемесячно с даты, установленной приказом директора Школы. Продление выплаты надбавки оформляется приказом директора Школы.

5.3. Работникам может устанавливаться персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Школе и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.4. Надбавка назначается директором Школы, при этом предусматривается дифференцированный подход к определению размеров в зависимости от объема и качества выполняемой работы.

5.5. Размер надбавки (надбавок) работнику к основной заработной плате определяется в зависимости от объема и качества выполняемой работы в пределах средств, выделенных на оплату труда в Школе.

5.6. Между администрацией Школы и работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об объеме, размере, основаниях и сроках установления надбавки. На основании соглашения издается приказ директора Школы о назначении надбавки, в котором указывается: основания для установления надбавки; размер надбавки; срок, на который назначается надбавка.

5.7. Отмена или уменьшение размера надбавки производится при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении основных должностных обязанностей,

нарушениях трудовой дисциплины. Отмена или уменьшение размера надбавки оформляется приказом директора Школы.

5.8. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении, фиксированном размере, в форме повышающих коэффициентов.

6. Доплаты.

6.1. Доплаты – это компенсационные выплаты, не учтенные в тарифно-квалификационных характеристиках.

6.2. Доплаты устанавливаются за:

- дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ.

6.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: за работу в ночное время; за работу в праздничные и выходные дни; за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – устанавливаются действующим законодательством и отраслевыми нормативно-правовыми актами.

6.4. Доплаты за дополнительную работу включают в себя:

- доплата за озеленение Школы и пришкольного участка;
- доплата за организационную работу по подготовке и проведению походов и экскурсий;
- доплата за укрепление материально-технической базы Школы;
- доплата за организацию и проведение профориентационной работы среди обучающихся;
- доплата за связь Школы с другими учебными заведениями на основании Договора о совместной деятельности или Договора о сотрудничестве;
- доплата за организацию и проведение экспериментальной, инновационной и интеграционной деятельности;
- доплата за подготовку и проведение курсов повышения квалификации для сотрудников Школы;
- доплата за организацию работы по противопожарной безопасности;
- доплата за организацию питания воспитанников; (за проход и питание)
- доплата за обеспечение безопасной работы и охрану труда;
- доплата за эксплуатацию АИС, МРКО и других электронных сред;
- доплата за наставничество;
- прочие дополнительные виды деятельности.

6.5. Доплаты устанавливаются директором Школы при согласовании с работником и максимальными размерами не ограничиваются.

6.6. Все виды доплат определяются Школой в пределах средств, направляемых на оплату труда в образовательном учреждении.

6.7. Доплаты могут устанавливаться в процентном отношении, фиксированном размере, в форме повышающих коэффициентов.

7. Источники финансирования

7.1. Финансирование всех форм материального стимулирования и вознаграждения работников Школы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований и

внебюджетных средств, предназначенных для этих целей. Источники внебюджетных ассигнований устанавливаются Уставом Школы.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств директор Школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1

Лист критериев премирования для расчета постоянного стимула на учебный год

(критерии составлены с учетом параметров рейтинга школ ДО)

ФИО _____

должность _____

категория _____

	КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ	Баллы сотрудника	Решение комиссии
Блок 1. Показатели эффективности работы образовательной организации по обеспечению качественного образования:				
1	за каждого обучающегося, который по предмету на ЕГЭ набрал 100 баллов	10		
2	средний показатель результатов по предмету на ЕГЭ не менее 85 баллов (при наличии только положительных результатов)	8		
3	средний показатель результатов по предмету на ЕГЭ не менее 75 баллов (при наличии только положительных результатов)	5		
4	средний показатель результатов по предмету на ЕГЭ не менее 65 баллов (при наличии только положительных результатов)	3		
5	средняя оценка по предмету ОГЭ – 5 (при наличии только положительных результатов, без учета пересдач)	4		
6	средняя оценка по предмету ОГЭ – 4 (при наличии только положительных результатов, без учета пересдач)	3		
7	высокие показатели (на уровне города и выше) участия в независимых диагностиках МЦКО (при наличии у обучающихся только положительных результатов)	3		
8	за каждого ребенка с ОВЗ, преодолевшего установленный минимальный порог в независимых диагностиках МЦКО	1		
Блок 2. Показатели эффективности работы образовательной организации по созданию условий по развитию талантов максимального количества обучающихся.				
2.1. Результаты участия во Всероссийской олимпиаде школьников (региональный и заключительный этапы) и Московской олимпиаде школьников (Каждый обучающийся по каждому предмету учитывается один раз в соответствии с максимальным результатом. В случае перехода обучающегося в другое образовательное учреждение, баллы по результатам олимпиад текущего учебного года в течение этого учебного года делятся пополам между образовательной организацией, которую обучающийся посещал в этом учебном году и образовательной организацией, которую обучающийся посещал по состоянию на 25 мая предыдущего года.)				
1	победитель заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	10		

2	призер заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	8		
3	победитель регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	5		
4	призер регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	3		
5	победитель Московской олимпиады школьников	3		
6	призер Московской олимпиады школьников	1		
2.2. Предметный охват на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников. Оцениваются результаты участия в муниципальном этапе ВсОШ. Обучающиеся, ставшие победителями или призерами на региональном или заключительном этапах, не учитываются в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников)				
1	призер муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников в классах основной школы	0,5		
Блок 3. Показатели результативности работы дошкольных групп. В рейтинге учитывается количество дошкольников, перешедших в порядке перевода в первый класс этой же образовательной организации - для дошкольного отделения.				
1	за каждого воспитанника, переведенного из дошкольной группы в 1 класс той же образовательной организации	0,1		
Блок 4. Показатели эффективности работы образовательной организации по профилактике правонарушений (каждый обучающийся учитывается только один раз) – для социального педагога и классных руководителей.				
1	за каждого обучающегося 7-11 классов, состоящего на профилактическом учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года	0,5		
2	за каждого обучающегося 7-11 классов, состоящего на внутришкольном профилактическом учете в образовательной организации (по согласованию с Управляющим советом), не совершившего правонарушений в течение учебного года	0,2		
3	за каждого обучающегося 7-11 классов, не совершившего правонарушений в течение учебного года	0,05		
Блок 5. Показатели результативности работы образовательной организации по использованию социо-культурных ресурсов города в обучении (учитываются результаты участия обучающихся в городских олимпиадах «Музеи. Парки. Усадьбы», «Храмы», «Не прервется связь поколений») - для кураторов олимпиад (организация, сопровождение)				
1	победители городской олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы»	0,5		
2	призеры городской олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы»	0,2		
3	победители городской олимпиады «Не прервется связь поколений»	0,5		
4	призеры городской олимпиады «Не прервется связь поколений»	0,2		
Блок 6. Развитие профессиональных умений и профессионального мастерства. Учитываются результаты участия: • во Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования; • в соревнованиях по профессиональному мастерству движения WorldSkills Russia, • в соревнованиях по профессиональному мастерству движения JuniorSkills Russia; • в чемпионате профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья Абилимпикс (Каждый обучающийся в каждой номинации учитывается один раз в соответствии				

с максимальным результатом. Один обучающийся учитывается не более, чем в двух различных номинациях.)			
1	победитель всероссийского этапа	10	
2	призер всероссийского этапа	8	
3	победитель регионального этапа	5	
4	призер регионального этапа	5	
Блок 7. Развитие массового любительского спорта. Учитываются результаты участия образовательных организаций в командных соревнованиях по любительскому спорту: • Президентские состязания; • Президентские спортивные игры; • Чемпионат г. Москвы по баскетболу «Победный мяч»; • Открытые Всероссийские соревнования по шахматам «Белая Ладыя», • ГТО Баллы начисляются в соответствии со следующими правилами (для каждой образовательной организации учитывается один лучший результат по каждому соревнованию – среди всех классов и всех уровней):			
1	команда образовательной организации - победитель Всероссийского уровня	10	
2	команда образовательной организации - призер Всероссийского уровня	8	
3	команда образовательной организации - победитель регионального уровня	3	
4	команда образовательной организации - призер регионального уровня	3	
5	команда образовательной организации - победитель уровня межрайонного совета	1	
6	команда образовательной организации - призер уровня межрайонного совета	1	
7	команда образовательной организации - участие	0,2	
8	подготовка обучающихся к успешной сдаче ГТО (за каждого)	0,2	
Блок 8. Проектно-исследовательская деятельность			
1	проект - победитель городского тура	5	
2	проект - призер городского тура	3	
3	проект - победитель школьного тура	0,5	
Блок 9. Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не входящих в рейтинг), за исключением платных олимпиад			
1	победитель олимпиады (дипломант)- очный тур (за каждого участника)	3	
2	участник олимпиады - очный тур (за каждого участника)	1	
3	наличие победителей в он-лайн олимпиадах (при условии: участие в олимпиаде при независимом наблюдателе)	1	
4	победители конкурсов - городской уровень (за каждого участника, команду)	3	
5	призеры конкурсов - городской уровень (за каждого участника, команду)	1,5	
6	победители конкурсов - окружной уровень (за каждого участника, команду)	1	
7	призеры конкурсов - окружной уровень (за каждого участника, команду)	0,5	
8	победители школьного тура (только «Буктрейлер») (за каждого участника)	0,5	
9	участники (для выездных мероприятий и «Буктрейлер») (за каждого участника, команду)	0,2	

Блок 10. Личные достижения				
1	победитель профессионального конкурса	5		
2	призер профессионального конкурса	3		
3	участник профессионального конкурса	1		
4	участник независимой диагностики в формате ЕГЭ, достигший экспертного уровня, опубликовавший свои результаты	5		
5	работа в МЭШ: разработка сценариев уроков, прошедших модерацию (за каждый сценарий)	1		
6	наличие публикаций в печатных изданиях (за каждую публикацию, кроме платных)	0,5		
7	отсутствие обоснованных жалоб и замечаний при исполнении основных функциональных обязанностей.	1		
8	ответственное выполнение поручений по производственной необходимости (проведение мероприятий, значимых для учебного процесса) (кол-во × балл)	0,1		
Блок 11. Работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности (психолог, логопед).				
1	наличие положительной динамики при работе с обучающимися (кол-во × балл)	0,02		
Блок 12. Подготовка и проведение внеурочных интеллектуальных и культурно-массовых мероприятий, способствующих всестороннему развитию подрастающего поколения (за каждое мероприятие).				
1	представления, концерты, образовательные экскурсии, квесты, конференции, Дни науки.	0,2		
ИТОГО:		Ваш балл		

ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ, ИМЕЮЩИХ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ЕГЭ И ОГЭ

ЕГЭ

ФИО _____

предмет _____

Всего (чел.)	100 баллов	84-99баллов	74- 83 балла	64-73 балла	54-63 балла

ОГЭ

ФИО _____

предмет _____

Всего (чел.)	«5»	«4»	«3»	«2»