

Управление образования администрации г. Иванова  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 11**

---

ул. Фрунзе, д.15/25, г. Иваново, 153007

тел.: (4932) 47 31 66

E-mail: school11@ivedu.ru

**ПРИКАЗ**

31.08.2010

№ 33-О

**О переходе на новую систему оплаты труда.**

В соответствии с комплексным проектом модернизации образования с целью совершенствования финансово-экономической деятельности учреждения, повышения эффективности педагогического труда

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. с 1 сентября 2010 года перейти на новую систему оплаты труда в учреждении (НСОТ) в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативным правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления;
2. в срок до 31 августа 2010 администрации учреждения, совету представителей трудового коллектива ознакомиться с модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
3. Шпилевской Л.В., заместителю директора по УВР, представить директору школы предложения по оптимизации учебного плана в срок до 31.08.2010;
4. Дмитриевой О.В., заведующей хозяйством школы внести предложения по оптимизации штатного расписания МУ СОШ №11;
4. Совету трудового коллектива внести предложения по внесению изменений в коллективный договор между администрацией учреждения и его сотрудниками в части гарантий работодателя по оплате труда в срок до 31.08.2010;
5. Ввести в действие положение «Об оплате труда работников МУ СОШ №11 г. Иваново» (приложение №1) с 1 сентября 2010 года.

Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Н.Б.Хомутова

ПРИНЯТО:	СОГЛАСОВАНО:	Приложение № 1
заседанием педагогического совета О	с Управляющим советом	к приказу № 33-
протокол № 1 от 31.08.2010	протокол №1 от 07.09.2010	от 31.08.2010

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об оплате труда работников МУ СОШ №11 г. Иванова**

#### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением главы города Иванова от 30.06.08 № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», с Постановлением Главы администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989»,
- 1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МУ СОШ №11, реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

#### **2. Формирование фонда оплаты труда работников школы**

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год в соответствии с поправочным коэффициентом и количеством учащихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября (года, предшествующего планируемому по данным отчета ОШ-1 по ступеням образования и видам классов). Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной системе школы.
- 2.2. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет долю расходов:
  - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
  - на заработную плату работников школы (далее – ФОТou)

#### **3. Распределение фонда оплаты труда школы**

- 3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).  $\text{ФОТ}_{\text{от}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$ .  
Определить значение ФОТб – 80%, ФОТст – 20%.

- 3.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату:
1. педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели) – 70%
  2. административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного (воспитатели ГПД, психолог, социальный педагог, библиотекарь, секретарь, лаборанты), младшего обслуживающего (работники по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники) персонала школы - 30% и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}$ , где

ФОТ уп – ФОТ для управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора в процентном соотношении.

ФОТпп – ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется приказом директора в процентном соотношении.

#### 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе

- 4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп состоит из общей части (ФОТ о) и специальной части (ФОТс), доля которой устанавливается директором самостоятельно.
- 4.2. Общая и специальная части ФОТпп распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.
- 4.3. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.
- 4.4. Аудиторная занятость включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.
- 4.5. Неаудиторная занятость включает:
  - руководство методическим объединением – 400 рублей в месяц;
  - оплата классного руководства:
    - классы с численностью до 25 чел.(включительно) – 500 руб.
    - классы с численностью 26-30 чел. – 600 руб.
    - классы с численностью 31-35 чел. – 700 руб.
  - подготовка и сопровождение детей на спортивные соревнования – 800 рублей;
  - выполнение обязанностей социального педагога школы - 1000 рублей;

- организация и ведение документации по питанию – 200 рублей;
- неаудиторные занятия с обучающимися (из расчёта 45 руб/час);
- озеленение и благоустройство территории школы – 200 рублей;
- расширение зоны обслуживания, а именно:
  - 1) оформление документации, сопровождение призывников, организация профилактической работы по ГО и ЧС- 400 рублей;
  - 2) обеспечение выполнения практической части программы по предметам физика, химия – 500 рублей;
  - 3) увеличение объёма работ – 1800 рублей (помощник воспитателя ГПД);
  - 4) заведование предметными кабинетами (информатика, химия, технология) – 300 рублей.

Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющий учебный процесс, состоит из двух частей:

4.6. ФОТаз – составляет не более 90%. Доля его устанавливается ежегодно директором самостоятельно.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимости 1 человека-часа» - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом школы.

4.7. Стоимость 1 ученика-часа (руб/ученико-час) определяется в соответствии с

Постановление главы города по формуле:  $\text{ФОТаз} \times 34$

СТП-----

(кол-во уч-ся в классе  $\times$  нед. нагрузки)  $\times$  52,

где СТП – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году.

4.8. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и СанПиНом и должна обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.9. Коэффициент перевода недельной нагрузки в месячную составляет 4 – 4,25. Данный коэффициент устанавливается ежегодно директором школы самостоятельно.

4.10. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя следующие параметры, определяющие особенность, сложность и приоритетность предметов:

- 1-4 классы – 1,2;

- коэф. 1,2 – по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку;

- коэф. 1,10 – по биологии, химии, физике, истории, обществознанию, географии, в начальной школе, черчению, краеведению;

- повышающей коэффициент за звание «Заслуженный учитель РФ» - 1,15;

- повышающий коэффициент за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» - 1.1;
- за наличие у педагогов квалификационной категории – коэф. 1,15 – высшая;
  - коэф. 1,10 – первая;
  - коэф. 1,05 – вторая.
- молодые специалисты – коэф. 1.05
- за заведование кабинетом (химия, информатика) – коэф. 1,10;
- за кабинетами технологии (слесарная и столярная мастерские) - коэф. 1.4; (кабинет технологии) – коэф. 1,2
- деление на группы классов на уроках ин.языка, технологии, физкультуры, информатики – коэф. 1,90 – группа до 9 человек;
  - коэф. 1,75 – группа 10-13 человек;
  - коэф. 1,50 – группа 14-16 человек;
  - коэф. 1,25 – группа от 17 человек.
- обучение больных детей на дому – коэф. 10;

Резервные коэффициенты:

- за вредные условия в кабинетах информатики, химии – коэф. 1.12;
- за работу с хлором – 1,10.

4.11. Компенсационные выплаты:

4.11.1. для МОП (рабочий по обслуживанию здания, уборщица, гардеробщица, дворники) имеют фиксированный характер:

- вредные условия труда – 1,10.

4.11.2. для АХП (секретарь, библиотекарь) имеют фиксированный характер труда:

- вредные условия труда;
- интенсивный характер труда.

4.12. В случае экономии ФОТс школа имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению Управляющего Совета.

4.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющим учебным процесс складывается из

$$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чоз} \times \text{А} + \text{Днз}$$

O – оклад учителя

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час)

У – количество обучающихся в каждом классе

Чоз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию, особенность, сложность и приоритетность предметов;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету и классу.

4.14. Тарификация рабочих, работников МОП и учебно-вспомогательного персонала школы (до введения базовых ставок заработной платы составляющих профессиональных групп работников) осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений г. Иванова, утвержденной в установленном порядке.

4.15. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

- исходя из стоимости ученико/часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавшим на замещенном уроке:

$$\text{СТ зу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{П}$$

(Стуз – стоимость замещенного урока;

Стп – расчетная стоимость ученико/часа (руб/уч-час);

У – количество учащихся, присутствовавших на уроке;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию, особенность, сложность и приоритетность предметов;

П – повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание).

4.16. Расчет по оплате замены воспитателя ГПД учителем производится следующим образом:

$$\text{СТз} = \frac{\text{Бст}}{\text{Д/мес}} \times \text{Пд}$$

(СТз - стоимость замены;

Д/мес – количество рабочих дней в месяце;

Пд – проработанные на замене дни

## 5. Расчет заработной платы директора и заместителей директора

5.1. Заработная плата директора школы устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором, на основании Постановления главы города.

5.2. Заработная плата заместителей директора по УВР, информатизации и ВР устанавливается в размере от 40 до 90% базовой зарплаты директора и определяется приказом по школе.

## 6. Распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

- 6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиально с учетом мнения профкома и утверждаются Управляющим Советом школы по представлению директора.
- 6.2. Директор школы представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для их премирования.
- 6.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МУСОШ № 11.

## **7. Гарантии по оплате труда**

- 7.1. Базовая заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников после их введения.
- 7.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

СОГЛАСОВАНО:

с Управляющим советом  
протокол от 30.12.2008 № 3

Утверждаю:

Директор

МУСОШ № 11

\_\_\_\_\_ Казаков Д.Н.

\_\_\_\_\_ 2009

## **Положение**

### **О стимулирующих выплатах сотрудникам МУ СОШ № 11**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 года № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 года № 3989 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города» и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера их виды, условия определения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся за счет средств фонда стимулирования.

1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

#### **2. Цели стимулирования.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников школы;
- развития творческой активности и инициативы.

### **3. Основания для стимулирования.**

3.1. Основаниями для стимулирования работников школы являются результаты их профессиональной деятельности.

### **4. Виды и размеры стимулирующих выплат.**

4.1. Обязательными являются следующие выплаты:

- выплаты за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20% от должностного оклада;
- выплаты за ученую степень по профилю школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин): кандидат наук – 25%, доктор наук – 45%, за ведомственный нагрудный знак – 10%.

4.2. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты в работе – до 100% от должностного оклада;
- выплаты за качество выполняемых работ – до 100% от должностного оклада;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – до 50% от должностного оклада,
- выплата за знание и использование в работе иностранных языков – 15% от должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы:

#### **Критерии**

К1 Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.

К2 Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.

К3 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного обучения.

К4 Проведение уроков высокого качества.

К5 Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.

К6 Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий.

К7 Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий .

К8 Участие педагога в методической работе ( конференциях, семинарах, методических объединениях ).

К9 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы).

К10 Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.

К11 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.

К12 Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних

К13 Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.

К14 Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

К15 Образцовое содержание кабинета

К16 Высокий уровень исполнительской дисциплины ( подготовка отчетов, заполнение журналов, дежурство по школе, исполнение приказов, распоряжений)

4.4. Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы:

- за месяц – до 100% от должностного оклада,
- за квартал – до 100% от должностного оклада,
- 9 месяцев - до 100% от должностного оклада,
- год – до 200% от должностного оклада.

4.5. Работникам могут быть установлены следующие виды единовременного премирования, доплат и надбавок:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности;
- к юбилейным датам;
- в связи со смертью близких родственников;

- в связи с наступлением знаменательного события.

## **5. Порядок определения размера стимулирующей выплаты**

### **за качество выполняемых работ.**

5.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется Управляющим советом школы по представлению директора школы.

5.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности педагогического работника на основании аналитической информации и конкретных показателей его деятельности.

5.3. Педагогические работники дважды в год: в срок до 10 сентября и до 10 февраля на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляют директору школы критериальный лист, утвержденный в пункте 4.2. настоящего Положения.

5.4. Поступившие материалы рассматриваются комиссией Управляющего совета.

5.5. Комиссия участвует в принятии решения о размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия на ней не менее половины членов. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Управляющего совета директор школы издает приказ об установлении педагогическим работникам стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

5.6. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

## **6. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.**

6.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течении учебного года, директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера педагогическому работнику или уменьшить ее размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушений статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкции;
- не обеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение школьной документации, не исполнение требований локальных актов школы и приказов директора по школе, несвоевременное представление отчетной документации и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете школы фонда стимулирования работников школы.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Баллы
<b>К1</b>	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	<b>П<sub>1</sub></b>  Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам полугодий и проведения административных работ в конце полугодия по предметам, включенным в план проведения мониторинга качества знаний	Непрофильные предметы:  50% учащихся - 1 балл,  Профильные предметы:  60% учащихся- 2 балла  Результаты административных работ (по плану мониторинга)  60% учащихся - 2 балла,  70% учащихся- 3 балла.	<b>5 баллов</b>
<b>К2</b>	Эффективность работы по подготовке учащихся к ЕГЭ в 11 и 9 классах	<b>П<sub>1</sub></b>  Качество знаний по результатам ЕГЭ	<b>Предмет обязательный:</b>  Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам экзамена/численность обучающихся  <b>Предмет по выбору:</b>  Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам экзамена/численность обучающихся	60% - 100% учащихся - 5 баллов,  (при 100% уровня обученности)    80% - 100% - 3 балла,  (при 100% уровня обученности)	<b>5 баллов</b>

<b>КЗ</b>	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	<b>П<sub>1</sub></b> Предметные олимпиады	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы	Школьный уровень (победитель/призёр) – 1 балл  Городской уровень (победитель/призёр) – 3 балла  Областной уровень (победитель/призёр) – 4 балла  Российский уровень (победитель/призёр) – 10 баллов	<b>5 баллов *</b>
		<b>П<sub>2</sub></b> Конкурсы (программных средств, СМИ, викторина и эссе по избирательному праву, конкурсы сочинений и т.п.)	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы	Школьный уровень (победитель/призёр) – 1 балл  Городской уровень (победитель/призёр) – 3 балла  Областной уровень (победитель/призёр) – 4 балла  Российский уровень (победитель/призёр) – 10 баллов	

		<p><b>П<sub>3</sub></b></p> <p>Научно-практические конференции «Открытие», «Шаги в науку» ...</p>	<p>Количество победителей и призёров в рамках полугодия /уровень победы</p>	<p>Школьный уровень (победитель/призёр) – 1 балл</p> <p>Городской уровень (победитель/призёр) – 3 балла</p> <p>Областной уровень (победитель/призёр) – 4 балла</p> <p>Российский уровень (победитель/призёр) – 10 баллов</p>	
		<p><b>П<sub>4</sub></b></p> <p>Международные интеллектуальные конкурсы («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно», «Винни-Пух», «Зимние интеллектуальные игры», «Английский бульдог»)</p>	<p>Кол-во участников в рамках полугодия / количество победителей и призёров</p>	<p>10 человек и более– 1 балл</p> <p>Победители и призёры:</p> <p>Школьный уровень (победитель/призёр) – 1 балла</p> <p>Региональный уровень – 3 балла</p> <p>Российский уровень (победитель/призёр) – 5 баллов</p> <p>Организатор игры – 3 балл</p>	
<b>К4</b>	Участие в инновационной деятельности, ведение	<b>П<sub>1</sub></b>	Объём и качество выполненной	Организация и проведение мероприятия(й) в рамках МОП и ИД	<b>5 баллов</b>

	экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного обучения	Участие в работе муниципальной опорной площадки (и деятельность в рамках программы инновационной деятельности лица)	работы в рамках полугодия	– до 5 баллов	
		<b>П<sub>2</sub></b> Экспериментальная работа педагога или внедрение авторской программы  (в т. ч. спецкурса)	Объём и качество выполненной работы в рамках полугодия	Ведение экспериментальной работы с предъявлением результатов или работа по авторской программе (наличие учебно-методического комплекса и КИМ по авторской программе) – 5 баллов	
<b>К5</b>	Проведение уроков высокого качества	<b>П<sub>1</sub></b>  Проведение открытых уроков в соответствии с планом методической работы лица («Педагогическая мастерская»)	Соответствие требованиям, предъявляемым к современному уроку	Высокий уровень – 5 баллов	<b>5 баллов</b>
<b>К6</b>	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	<b>П<sub>1</sub></b>  Руководство работой предметных кружков, а также организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, смотры, гостиные и т.п.)	Характер (форма) предъявления результатов работы в рамках полугодия	Открытое мероприятие – 3 балла  Отчёт о работе с анализом результатов – 1балл  2 и более мероприятий + 1 балл	<b>5 баллов</b>

<b>К7</b>	Использование ИКТ на уроке и во внеклассной деятельности	<b>П<sub>1</sub></b> Использование ИКТ (использование интерактивного оборудования, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, электронных учебных пособий, создание учебных презентаций; использование приёмов тех-ии «критического мышления», тех-ии дебаты, проектных методов)	Уровень владения ИКТ	Использование всех видов ИКТ (см. перечень) – 5 баллов,  Использование некоторых видов ИКТ – 3 балла,	<b>5 баллов</b>
<b>К8</b>	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	<b>П<sub>1</sub></b> Физкультминутка /Гимнастика глаз  <b>П<sub>2</sub></b> Чередование видов деятельности на уроке	Анкетирование учащихся:  количество положительных голосов/ количество опрошенных  Результаты ВШК	Физкультминутка/  гимнастика глаз (анкетирование) 2 балла  Наличие показателя – 1 балл	<b>5 баллов</b>
		<b>П<sub>3</sub></b> Охват горячим питанием	Количество учащихся /общее количество учащихся в классе	80% и более учащихся класса – 2 балла	
<b>К9</b>	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), обобщение передового педагогического опыта	<b>П<sub>1</sub></b> Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня	Уровень участников (слушателей) семинара, мастер-класса	Школьный уровень – 1 балл  Городской уровень – 2 балла  Областной уровень – 3 балла	<b>5 баллов*</b>

		<p><b>П<sub>2</sub></b> Публикации</p>	Характер публикации	<p>Методическое пособие – 5 баллов</p> <p>Статья- 4 балла</p> <p>Конспект урока – 3 балла</p>	
		<p><b>П<sub>3</sub></b> Профессиональные конкурсы</p>	Участие/победа в конкурсе	<p>Участие в профессиональном конкурсе – 4 балла,</p> <p>Победа в профессиональном конкурсе – 5 баллов</p>	
<b>К10</b>	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	<p><b>П<sub>1</sub></b> Дни открытых дверей для родителей</p>	Мероприятия в рамках Дня открытых дверей	Проведение мероприятий – 3 балла	<b>5 баллов</b>
		<p><b>П<sub>2</sub></b> Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими образовательными учреждениями</p>	Отчет (документ) об участии в акциях, проектах в рамках полугодия	Каждый факт участия – 1 балл	
<b>К11</b>	Образцовое содержание кабинета	<p><b>П<sub>1</sub></b> Заведывание кабинетом</p>	Объём выполненных работ в рамках полугодия	Предъявление объёма выполненных работ – 5 баллов	<b>5 баллов</b>

<b>К12</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>П<sub>1</sub></b> Выполнение общественной работы	Характер и объём выполненной работы	Выполнение работы в полном объеме и в срок – 5 баллов	<b>5 баллов</b>
------------	--	--	-------------------------------------	---	-----------------

