

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гатчинский лицей №3 имени Героя Советского Союза А.И.Перегудова»**

Принято
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

Утверждено
приказом № 111 от 31.08.2023 г.
Директор МБОУ «Гатчинский лицей №3
Линчевский Е.Э.

**Положение
об установлении перечня, размеров и условий осуществления
персональных надбавок и персональных повышений к должностным
окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных
надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе
МБОУ «Гатчинский лицей №3»**

**Гатчина
2023**

1. Общие положения

1.1. Данное Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями на 19 января 2019 года); Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля 2022 года; Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции от 1 марта 2022 года); Приказом Минобрауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции от 13 мая 2019 года; в соответствии с решением Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 19.06.2020г. № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020г. № 3446 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020г. № 04-18-236/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района» Уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность; Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе в общеобразовательной организации разработано на основании рекомендаций о порядке исчисления заработной платы отдельных категорий работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, финансируемых из областного бюджета.

1.3. Настоящим Положением устанавливается порядок, сроки и размеры персональных надбавок и повышений к должностным окладам, а также компенсационных и стимулирующих выплат при исчислении заработной платы всех работников лица на 2023/2024 учебный год. Положение может пролонгироваться до появления изменений в системе оплаты труда.

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем организации и согласовывается с председателем профсоюзной организации.

1.5. Положение является локальным нормативным актом лица, регулирующим порядок и условия распределения персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, усиления материальной заинтересованности работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в повышении качества образовательной, воспитательной

деятельности, развития творческой активности и инициативы, укрепления и развития материально-технической базы.

1.7. Стимулирующие выплаты, материальная помощь, персональные надбавки работникам лица выплачиваются из фонда оплаты труда.

1.8. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат, заместителям директора.

1.9. На основании настоящего Положения директор лица издает приказ о конкретных размерах выплат работникам, который является основанием для включения их в тарификацию, а также в ежемесячные приказы по стимулирующим выплатам и премиям.

1.10. Дополнения и изменения в настоящее Положение, при получении инструкций и распоряжений вышестоящих руководящих и финансовых органов, вносятся администрацией и доводятся до сведения коллектива общеобразовательной организации.

1.11. Для директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, постоянные, компенсационные и стимулирующие выплаты, разовые премии устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, на основании приказов начальника Управления образования, а также в соответствии с трудовым договором (ежемесячная надбавка, материальная помощь); другие выплаты — по решению комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Размеры и порядок установления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)

Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие виды и размеры персональных надбавок и персональных повышений:

2.1. За почетное звание «Заслуженный учитель», устанавливается персональная надбавка независимо от занимаемой должности и вида экономической деятельности организации в размере 30% от должностного оклада с учётом объёма работы. При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.2. За отраслевые (ведомственные) звания (в том числе спортивные звания) устанавливается персональная надбавка за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в организации соответствующего вида экономической деятельности и иные выплаты, установленные в соответствии с актами федерального законодательства работникам бюджетной сферы, в размере 20% от должностного оклада с учётом объёма работы.

2.3. За квалификационную категорию в следующих процентах к должностному окладу с учётом объёма работы:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%;

2.4. Работникам организации устанавливаются персональные повышения к должностным окладам за особые условия труда:

Учителям за индивидуальное обучение на дому при наличии соответствующего медицинского заключения в размере 20% от должностного оклада с учётом объёма работ.

2.5. Работникам устанавливается надбавка за особые условия, сложность и напряженность в работе в следующих размерах:

- Педагогам-библиотекарям государственных и муниципальных организаций устанавливается надбавка по должности «Педагог - библиотекарь» в размере 20% от должностного оклада с учётом объёма работ.
- Работникам в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться надбавка за особые условия, сложность и напряжённость в работе.

2.6. Размер надбавки устанавливается:

- руководителям – устанавливает Управление образования на основании Распоряжения Управления образования;
- работникам организации – устанавливает руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Отдельным категориям работников организации, включая руководителей, их заместителей при наличии оснований устанавливаются компенсационные выплаты.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников.

Могут устанавливаться следующие виды компенсационных выплат:

3.2. За работу с вредными условиями труда устанавливается доплата в процентах от должностных окладов и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда от 9% до 12%. Конкретные размеры повышений определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за каждый час работы в ночное время осуществляется в повышенном размере 35% от должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным временем считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу в суммовом выражении.

3.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного организации фонда оплаты труда за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.7. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

3.8. При исчислении заработной платы педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты работникам организации за увеличение объема работ.

Компенсационные доплаты педагогическим работникам устанавливаются следующим образом:

- доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается к должностному окладу по ПКГ с учетом фактической наполняемости отдельно по каждому классу, в котором работает учитель, а также с учетом объема выполняемой педагогической работы;
- доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается в следующих процентах от 3 до 15%:

Предмет	Процент
Русский язык;	20%
Математика;	15%
Начальные классы;	10%
Иностранный язык	10%

- доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается к должностному окладу по ПКГ с учетом фактической наполняемости класса, в

котором данный педагогический работник выполняет указанные функции, но независимо от объема его педагогической работы ;

- доплата за заведование кабинетами, мастерскими, залами, пришкольными участками устанавливается на суммарный должностной оклад с учетом фактической наполняемости по каждому классу, в котором работает учитель, но без учета объема его педагогической работы – 10%;
- доплата за заведование методическим объединением, устанавливается на суммарный должностной оклад с учетом фактической наполняемости по каждому классу, в котором работает учитель, но без учета объема его педагогической работы – 10%;
- доплата за техническое обслуживание учебного оборудования - устанавливается на суммарный должностной оклад с учетом фактической наполняемости по каждому классу, в котором работает учитель, но без учета объема его педагогической работы – 10%;
- доплата за ведение внеклассной воспитательной работы, за работу с родителями, дополнительную учебную работу с обучающимися устанавливается на должностной оклад по ПКГ с учетом фактической наполняемости по каждому классу, в котором данный педагогический работник выполняет указанные выше функции, в размерах, установленных самой организацией (за достижения по подготовке к мониторингу, ЕГЭ и ГИА).

3.9. Данные компенсационные выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Порядок установления стимулирующих выплат.

4.1.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты являются дополнительной денежной выплатой.

4.1.2. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда государственным организациям (муниципальным общеобразовательным организациям, государственным органам) предусматриваются в размере не менее 15 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

4.1.3. Для реализации поставленных задач вводятся следующие виды стимулирующих выплат работникам:

- премии;
- ежемесячные стимулирующие доплаты;
- материальная помощь.

4.1.4. При установлении доплат работникам лица учитывается следующее:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявления творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над пособиями;
- активное участие в общественной жизни лица;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка лица

4.1.5. Для рассмотрения стимулирующих выплат работникам лица, выполняющим педагогическую работу, создается комиссия. Состав комиссии утверждается приказом директора лица.

4.1.6. Стимулирующая выплата устанавливается комиссией на определенный период за выполнение конкретного объема работ.

4.1.7. В случае грубого нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, за халатное отношение к имуществу организации, жалобы от детей и родителей за нарушение педагогической этики стимулирующая выплата может не выплачиваться. Данное решение оформляется приказом директора лицея.

4.2. Порядок установления премий.

4.2.1. Премирование работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, производится в зависимости от наличия средств на эти цели в организации.

4.2.2. Основанием для выплаты премии является приказ директора лицея с указанием конкретного размера выплат. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базовой расчетной величины.

4.2.3. Премия устанавливается:

- единовременные премии за высокие достижения в обучении и воспитании;
- по итогам работы за год;
- единовременные премии в связи с юбилейными датами (юбилейными датами применительно к настоящему Положению признаются 50, 60 (55 - для женщин), 65 и далее через каждые 5 лет;
- единовременная премия в связи с выходом на пенсию;
- единовременная премия к профессиональному празднику;
- за работу в течение учебного года без больничных.

4.2.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестное исполнение должностной инструкции,
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в организации;
- обоснованные жалобы родителей;
- несвоевременное оформление любой документации;
- несвоевременная сдача отчёта и другой документации;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы организации.

4.3. Порядок оказания материальной помощи.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника написанного на имя директора.

4.3.1. В пределах общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смертью близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, порча имущества);
- для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи;
- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами;
- при необходимости повышения образовательного уровня;
- за особые заслуги (победа во Всероссийских конкурсах, награжденные государственными наградами),
- частичная оплата льготной санаторной путевки (по мере возможности);
- при тяжёлом материальном положении.

4.3.2 Материальная помощь выплачивается в размере от 100% от базовой расчетной величины. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

5. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам

Для осуществления стимулирующих выплат:

5.1. Каждым педагогическим работником предоставляется в комиссию информация о достижениях в обучении и воспитании за определенный период (**Приложение 1. Диагностическая карта оценки эффективности деятельности**) (сбор информации контролируют заместители директора, руководители МО).

5.2. Заседания комиссии проводятся по необходимости и по наличию основания, необходимого для стимулирующих выплат.

Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты открытым голосованием большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов.

На основании решения заседания комиссии готовится проект приказа организации, осуществляющей образовательную деятельность, об установлении стимулирующих выплат работникам.

5.3. Окончательное решение о размерах доплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает руководитель организации и оформляется приказом.

5.4. О назначении стимулирующих выплат работникам технического персонала информацию в комиссию предоставляет заместитель директора по АХЧ.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете лица и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Положение об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1. настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

		Проверка одного, двух классов - 1 балл; проверка трех, четырех классов - 2 балла; более 4-х классов - 3 балла			
	Муниципальные диагностические работы (вне плана, не по планированию)	Проверка одного класса - 1 балл; проверка двух и более - 2 балла;		Дата, класс, предмет, уровень ((муниципальный))	
Максимально возможное количество баллов по критерию	16 баллов				
Критерий 2	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	самооценка	Обоснование	комиссия
Организация и результативность внеклассной деятельности по предмету	Систематичность внеклассной деятельности	Внеклассные мероприятия по предмету - 1 балл за каждое		Заполните <u>ФОРМУ</u> “ Внеклассные дела по предмету ” и сдайте разработку в методкабинет. Это мероприятие должно быть заранее включено в ПЛАН РАБОТЫ лица!!!	
	Всероссийская олимпиада школьников	Учащиеся являются победителями или призерами муниципального уровня - 1, за каждого последующего ученика - 0,5		Название олимпиады, предмет, этап, результат, ФИ ученика	
	Региональная олимпиада	Учащиеся являются победителями или призерами регионального уровня - 3 за каждого ученика			
Малая олимпиада	Учащиеся являются победителями или				

	школьников Олимпиада для 4-х классов	призерами заключительного уровня - 5 за каждого ученика Достижений нет – 0			
	Наличие достижений учащихся в Перечневых олимпиадах (olimpiada.ru) и конкурсах (не учитываются Всероссийская и региональные олимпиады школьников, проводимые Интеллектом, и платные олимпиады и конкурсы)	Учащиеся являются победителями олимпиад, конкурсов муниципального уровня – 1 балл за каждый конкурс/олимпиаду Учащиеся являются победителями областных олимпиад, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских и международных конкурсов – 1,5 Учащиеся являются победителями и призерами всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований – 2		Олимпиада или конкурс Название, предмет, дата, этап, результат, ФИ ученика	
	Участие в работе клуба “Большая перемена” и муниципальных мероприятиях	Оценивается зам директора по ВР 1-3 балла		Дата, название, форма проведения, класс, количество участников	
Максимально возможное количество баллов по	30 баллов				

критерию баллов					
Критерий 3	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	самооценка	Обоснование	Оценка комиссии
Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	Использование ИКТ в образовательном процессе	<p>На личном сайте (блоге), выложенном на сайте лица в разделе МЕТОДИЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ, представлены разнообразные формы ИКТ, используемые учителем (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты, использует федеральные цифровые образовательные ресурсы и т.д.) – 3 балла</p> <p>Использование ДОТ Обоснование пункта 1 - 1 балл Обоснование пункта 2 - 1 балл за каждую НОВУЮ разработку</p>		<p>Адрес сайта / блога учителя.</p> <p>Ссылки на обновления в своих блогах и сайтах с перечислением обновлений (раздел, дата, ссылки)</p> <p>Использование ДОТ</p> <p>1. Ссылки на интернет ресурсы, используемые на уроках.</p> <p>2. Ссылки на используемые интернет материалы, созданные самостоятельно <u>ФОРМА ДОТ</u></p>	
	Активное использование проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе	<p>Защита проектов:</p> <p>муниципальный уровень - 1 балл за проект региональный уровень - 2 балла за проект российский уровень - 3 балла за проект</p>		<p>ФИ ученика, дата, уровень, предмет, тема, результат</p>	
	Ведение электронных дневника и журнала СОЛО	<p>Заполняется систематически – 3 балла</p> <p>Замечания по заполнению расписания, уроков, записи домашнего задания, накопляемости оценок в ЭЖ - 0 баллов</p>		<p>Отсутствие фамилии в регулярных автоматически формируемых отчетах ЭЖ ГИС СОЛО, справка завуча по наполняемости отметок</p>	

Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся школьников	Оценка деятельности учителя со стороны родителей	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей – 1 балл Наличие обоснованных письменных жалоб - 0 баллов		Административная справка	
Максимально возможное количество баллов по критерию баллов	14 баллов				

Критерий 4	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	самооценка	Обоснование	Оценка комиссии
Профессиональное развитие учителя	Освоение программ повышения квалификации	Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1 балл за каждый курс (не менее 17 часов) Курсы менее 17 часов - 0,5 балла		<u>Форма</u> Повышение квалификации, необходимая для заполнения по каждому курсу Если фото документа не прикрепили в форме, то ксерокс сертификата / удостоверения сдан в метод кабинет	
	Обобщение педагогического опыта	Участствует в работе МО, творческих групп, объединений, педсоветах - 0,5 Выступление с обобщением опыта на педсоветах, семинарах, конференциях: школьный уровень - 1		Указать дату, тему, класс, уровень мероприятия	

		<p>муниципальный уровень - 1,5 областной уровень - 2 проведение открытого урока или мастер-класса: школьный уровень - 1 муниципальный уровень - 2 областной уровень - 3</p> <p>Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях - 2</p> <p>Создание портфолио для педагогической аттестации - 1</p>		<p>Время опубликования, название статьи и информация об издательстве или ссылка на электронное издание</p> <p>Дата аттестации</p>	
	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>на муниципальном уровне – 2 на региональном - 3, федеральном – 4;</p> <p>Участие в дистанционных конкурсах - 1</p>		<p>Название конкурса, дата, результат</p> <p>Ссылка на материалы докладов, выступлений</p> <p>Если конкурс дистанционный, необходимо представить в метод. кабинет сертификат участия.</p>	
	Наставничество	Является наставником молодого специалиста - 2 балла;		<p>Приказ по школе</p> <p>План работы сдан в методический кабинет</p>	
Максимально возможное количество баллов	15 баллов				

Критерий 5	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	самооценка	обоснование	Оценка комиссии
Дополнительные критерии					
Здоровьесбережение в образовательном процессе	Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся	Учитель оптимизирует учебный процесс с целью сохранения и укрепления здоровья учащихся - 1 Работа по сохранению и укреплению здоровья детей не ведется, присутствует травматизм – минус 1 балл		Контроль администрации	
Общественно-значимая деятельность	Инициатива, творчество, организаторские качества	Классный руководитель (учитель) является <u>инициатором и организатором</u> проведения <u>общешкольных</u> массовых мероприятий: конкурсы, соревнования, тематические праздники, встречи, акции и т.п. - 3 балла за каждое мероприятие. Оценивается зам директора по ВР		<u>ФОРМА</u> “Внеклассные мероприятия”	
Расширение обязанностей	Дополнительные обязанности	Организация, подготовка и проведение городских мероприятий – 3 балла Работа в выходные дни, выполнение дополнительных поручений (аудиторный организатор, собеседник ИС и др) – 1 балл Участие в работе муниципальных и региональных экспертных комиссий, жюри олимпиад - по 1 баллу за работу в каждой комиссии Работа с детьми с девиантным поведением и семьями детей “группы риска” (Участие в Совете профилактики, подготовка документов, взаимодействие с соц. педагогом и психологом, ведение дневника		Дата, название, Ваше участие в подготовке и проведении Дата, название Класс для табеля Перечислить комиссии и сроки Справки соц педагога, психолога, завуча	

		взаимодействия с родителями и учащимися) - до 3-х баллов			
Максимально возможное количество баллов	10 баллов				
Стажевые	Время педагогической работы	от 3-х до 10 лет – 1 балл До 20 лет – 2 балла Более 20 лет – 3 балла Более 30 лет– 4 балла		Стаж по трудовой книжке - укажите	
РАЗНОЕ	Заполняется администрацией	Дополнительная работа по обращению администрации: 1- Регистрация класса в СФЕРУМ 2- Сертификаты “Безопасный Интернет” 3- Сертификаты “Урок Цифры” 4-			
ИТОГО					
Дата		“__”_____202__ г.	Документ открыт комиссии в общем доступе		