

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Покровка
муниципального района Нефтегорский Самарской области**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.Ю. Стерликова
«03» сентября 2024 г.

Утверждаю:

Директор
ГБОУ ООШ с.Покровка
_____ Т.В. Кавтасьева
Пр.№ 138-од «03» сентября 2024 г.

Согласовано:

Председателем Управляющего совета
_____ А.А. Митянина
«03» сентября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
педагогических работников государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы с. Покровка муниципального
района Нефтегорский Самарской области**

Принято
Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ ООШ с.Покровка
Протокол № 1 от «03» сентября 2024 г.

с.Покровка, 2024 г.

1. Общие положения

1. «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области», (в дальнейшем «Положение»), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»,
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями),
- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»,
- Распоряжением МОиН Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных МОиН Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 282-од от 02.05.2024г. «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»,
- Уставом ГБОУ ООШ с.Покровка,
- Коллективным договором ГБОУ ООШ с.Покровка.

2. «Положение» реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
3. «Положение» является локальным нормативным актом ОУ, регламентирующим порядок и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников ОУ.
4. Настоящее «Положение» принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом, утверждается директором ОУ.
5. Изменения и дополнения к «Положению» (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 4 настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат

- 2.1. «Положение» вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ с.Покровка в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творчества, стимулирования их профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда, направленные на качество образования
- 2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:
 - совершенствование кадрового потенциала;
 - повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
 - стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
 - повышение качества работы;
 - обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
 - стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей (законных представителей).

3. Основания для установления стимулирующих выплат работникам ОУ

- 3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений являются:
 - 3.1.1. стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - 3.1.2. отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - 3.1.3. отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и премирования являются:
 - 3.2.1. критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОУ;
 - 3.2.2. критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников филиалов ОУ, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
 - 3.2.3. высокое качество проведения значимых мероприятий;

3.2.4. эффективная организационно-методическая и образовательно-воспитательная деятельность;

3.2.5. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

1. «Положение» вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ с.Покровка в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творчества, стимулирования их профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда, направленные на качество образования.

3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников ОУ, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю ОУ в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.
- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

5. Выплаты стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ.

6. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин.

7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы

в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки. Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в размере:

- стаж работы от 3 до 10 лет - 2% от базовой части фонда оплаты труда педагога
- стаж работы свыше 10 лет - 4% от базовой части фонда оплаты труда педагога

8. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию определяется повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (I категория – 10%, высшая категория – 20% от базовой части фонда оплаты труда педагогов).

9. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании

- перечня критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОУ;
- перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников филиалов ОУ, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования;
- высокое качество проведения значимых мероприятий;
- эффективная организационно-методическая и образовательно-воспитательная деятельность;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

11. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ОУ утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается Юго-Восточным управлением МО СО.

3. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам ОУ

1. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются за результативность и качество работы (эффективность труда), труда.

Результативность труда определяется по критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОУ, которые разрабатываются администрацией ОУ и согласовываются с Управляющим советом ОУ.

Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

2. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам СП реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования распределяются на:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются дифференцированно в соответствии с критериями и показателями качества труда работников, разработанными администрацией школы, согласованными с Управляющим Советом, основа которых состоит в следующем: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

4. В денежном эквиваленте стоимость одного балла определяется по формуле:

$СБ = (СЧфот - СЧкат - СЧстаж) : ОКВБ$, где

СБ – расчетная стоимость одного балла;

СЧфот – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников каждой категории в месяц;

СЧкат – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

СЧстаж – ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ОКВБ – общее количество максимально возможных баллов соответствующей категорией работников ОУ;

Стоимость одного балла в денежном эквиваленте (расчетная стоимость одного балла) утверждается приказом директора ОУ.

Сумма стимулирующих выплат каждому работнику ОУ определяется по формуле:

$СВ = СБ \times КБ$, где

СВ – сумма стимулирующих выплат работнику;

СБ – расчетная стоимость одного балла;

КБ – количество баллов, набранное работником ОУ.

5. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам ОУ устанавливаются два раза в год с 1 января по 31 августа по итогам календарного года, с 1 сентября по 31 декабря по итогам учебного года. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер.

6. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) назначаются каждому работнику индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности за определенный период работы в соответствии с критериями эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателями, утверждёнными данным «Положением» и по форме, утверждённой приказом директора ОУ.

7. Материалы по самоанализу деятельности педагогическими работниками представляются - завучем по УР не позднее 20 сентября и 20 января.

8. Директор ОУ представляет Управляющему совету ОУ обобщённую аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда течение двух дней после дат, указанных в п.7.

9. Управляющий совет ОУ рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве (эффективности труда) труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателями, в течение трех дней после дат указанных в п. 7.

10. На основании предложений, представленных Управляющим советом ОУ, руководитель ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат каждому работнику индивидуально с указанием размера и срока выплат, не позднее 30 сентября и 30 января.

11. Выплата стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

12. Критерии эффективности труда и формализованные качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОУ

Основание	Критерии	Степень выраженности	Баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	сохранение	1 балл
		положительная динамика	2 балла
	1.2 Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	снижение	1 балл
		отсутствии	2 балла
	1.3 Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	выше на уровне	2 балла 1 балл
	1.4 Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% более 75%	1 балл 2 балла
	1.5 Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне выше	2 балла 3 балла
	1.6 Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	соответствует 75%	2 балл
	1.7 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)		1 балл
1.8 Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов. Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	снижение отсутствии	1 балл 2 балла	
1.9 Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на	100%	1 балл	

	базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%		
	1.10 Доля обучающихся и родителей, принявших участие в общешкольных делах	46-50% 76-80% 96-100%	1 балла 2 балла 3 балла
	1.11 Доля проведенных открытых уроков и мероприятий от общего числа мероприятий ОО	10-50% 51-100%	1 балл 2 балла
	1.12 Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		1 балл
	1.13 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в работу молодежных, волонтерских объединений; в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	30% 50% более 80%	1 балл 2 балла 3 балла
	1.14 Результативность участия обучающихся (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 баллов
	1.15 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	районный окружной региональный	1 балла 1 балла 3 баллов
	1.16 Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	отсутствие	1 балл
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их	2.1 Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 баллов

профессионально го самоопределения	2.2 Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 баллов
	2.3 Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	50% 50-80% 80-100%	1б. 2б. 3б.
	2.4 Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	1 балл 5 балла 10 баллов
	2.5 Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	за каждого ученика	3 балла
	2.6 Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	участник группа болельщиков	3 балла 1 балл
	2.7 Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80%-100%	1балл
	2.8 Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности)	До 30% 30% - 49% 50% - 69% 70% - 84% 85% и более	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов

	на уровне и выше декомпозированного учителя показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО		
	2.9 Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	60% - 84% 85% - 100%	1 балл 2 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1 Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	менее 50% более 50%	1 балл 2 балла
	3.2 Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	1 балл
	3.3 Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	использование	2 балла
	3.4. Участие во взаимодействии (форум, онлайн-консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)	Участие	1 балл
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1 Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	1 балла 2 баллов 3 баллов
	4.2 Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	окружной региональный	5 баллов 7 баллов

	4.3 Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник (или благодарственное письмо), Спец.приз (или лауреат, дипломант) Победитель, призер	2 баллов 3 баллов 4 баллов
	4.4 Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	СМИ печатные издания соц. сети, сайт ОО	3 баллов 1 балл
	4.5 Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	за каждый курс 36 ч. и выше	2 балла
	4.6 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	2 балла 3 балла 4 балла
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1 Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	94 % и выше	1 балла
	5.2 Доля обучающихся классного коллектива (1-4 классы), охваченных горячим питанием (обеда), от общей численности обучающихся класса	46-50% 76-80% 96-100%	2 балла 3 балла 4 балла
	5.3. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	отсутствии наличие	2 балла - 5 баллов
	5.3 Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	положительная динамика	1 балл
	5.4 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	отсутствии	1 балл

	5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1 балл 2 балл 3 балл	1 балл 2 балл 3 балл
6. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	6.1 Внешний вид обучающихся соответствует единым требованиям к одежде и внешнему виду обучающихся школы, закреплённым в локальном нормативном акте ОО	81-90% 91-100%	1 балл 2 балла
	6.2. Доля родителей, участвующих в классных и общешкольных мероприятиях и посещающих классные, общешкольные родительские собрания (не менее 50%)	91-100% 71 – 90% 50 - 70%	3 балла 2 балла 1 балл

13. Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников филиалов ОУ, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования

Основание	Критерии	Степень выраженности	Баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО, ФООП ДО:	частично соответствует; соответствует; осуществляется творческий (авторский) подход	1 балл 2 балла 3 балла
	1.2 Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психологопедагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 балл 2 балла 3 балла
	1.3 Позитивная динамика в результатах коррекционно развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		1 балл
	1.4 Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается	3 Балл 4 балла

		положительная динамика развития детей	
	1.5 Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		1 балл
	1.6 Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100%	1 балл
	1.7 Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; выше 70%	1 балл 2 балла
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1 Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Галантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победитель Призер Участник	10 баллов 5 баллов 3 балла
	2.2 Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	школьный районный окружной региональный	1 балл 3 балла 5 баллов 10 баллов
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1 Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	да	4 балл
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник (или благодарственное письмо), Спец приз (или лауреат, дипломант)	5 баллов 7 баллов
		Победитель,	10 баллов

		призер	
	4.2 Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	СМИ печатные издания соц сети, сайт ОО	5 баллов 1 баллов
	4.3 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	5 баллов 5 баллов 10 баллов
	4.4 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	2 балла 5 баллов 10 баллов
	4.5 Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	за каждый курс 36 ч. и выше	2 балла
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1 Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	0 баллов 1 балл 2 балла 3 балла
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	отсутствие	1 балл
	5.3 Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	отсутствие	1 балл
	5.4 Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	отсутствие	1 балл
	5.5 Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	отсутствие	1 балл

7. Премияльные выплаты по итогам работы

7.1. Премирование осуществляется в пределах экономии стимулирующей части ФОТ.

7.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- праздничным датам (8 марта, День учителя, Новый год) и юбилейным датам; другие выплаты.

7.3. Основание для премирования и размер премии устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ с.Покровка.

7.4. По основаниям, указанным в п. 7.2. может распределяться экономия из базовой части ФОТ.