

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Заплавное  
муниципального района Борский Самарской области

Согласовано  
Председатель Управляющего совета  
ГБОУ ООШ с. Заплавное  
\_\_\_\_\_/Т.Ю.Сундеева/  
Протокол № 1  
от «29» августа 2024 г.

Утверждаю Директор  
ГБОУ ООШ с. Заплавное  
\_\_\_\_\_/Л.С. Гусева/  
Приказ № 33/5-од от 29.08.2024г.

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

Принято  
Общим собранием трудового коллектива ГБОУ  
ООШ с. Заплавное  
Протокол № 1 от «29» августа 2024г.

## 1. Общие положения

1. «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основная общеобразовательная школа с. Заплавное муниципального района Борский 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»,
- 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. Заплавное,
- Коллективным договором ГБОУ ООШ с. Заплавное.

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. Порядок и основания для установления выплат стимулирующего характера работникам ОУ

1. «Положение» вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ с. Заплавное 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. 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 (эффективность труда);
- 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. 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);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

5. Выплаты стимулирующего характера производится на основании приказа директора.

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 5 лет - 0,3% от базовой части фонда оплаты труда педагога
- стаж работы от 5 до 20 лет – 0,5% 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 качественных и количественных показателей, 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 административно-хозяйственной части 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.

Условиями для назначения стимулирующих выплат результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования осуществляются из общего фонда оплаты труда и распределяются на:

- выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, которые составляют 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда,

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников (дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и др.), которые составляют 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда,

- выплаты воспитателям и помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости, низкой заболеваемости, которые составляют 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда,

- выплаты работникам филиалов за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, которые составляют 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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:

$$СБ = (СЧ_{\text{фот}} - СЧ_{\text{кат}} - СЧ_{\text{стаж}}) : ОКВБ, \text{ где}$$

СБ – расчетная стоимость одного балла;

СЧ<sub>фот</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников каждой категории в месяц;

СЧ<sub>кат</sub> – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

СЧ<sub>стаж</sub> – 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:

$$СВ = СБ \times КБ, \text{ где}$$

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 - заместителям директора по УР и ВР не позднее 10 сентября и 10 января (приложение 1).

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 15 сентября и 15 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, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ОУ

1.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ОУ			
Основание для назначения	Критерии	Максимальный балл, степень выраженности	Количество полученных баллов
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Положительная динамика - <b>2 балла</b> Сохранение значения - <b>1 балл</b>	
	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(- ам), на уровне начального образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше среднего - <b>3 балла</b> Имеет позитивную динамику - <b>2 балла</b>	
	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По одному предмету / классу - <b>1 балл</b> ; По двум предметам / классам - <b>2 балла</b> ; По трем и более предметам / классам - <b>3 балла</b>	
	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - <b>2 балла</b>	

<p>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»</p>	<p>10%-30% обучающихся - <b>1 балл</b> 31%-55% обучающихся - <b>2 балла</b> 56%-75% обучающихся - <b>3 балла</b> 76% и более - <b>4 балла</b></p>	
<p>Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) и/или их доля ниже среднего значения по ОУ</p>	<p>Соответствие по одному предмету - <b>1 балл</b> Соответствие по двум предметам - <b>2 балла</b> Соответствие по трем предметам - <b>3 балла</b></p>	
<p>Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p>	<p>100% - <b>2 балла</b></p>	
<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)</p>	<p>Позитивная динамика - <b>3 балла</b> Отрицательная динамика - <b>-3 балла</b></p>	
<p>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, суицидальными проявлениями и деструктивным поведением, своевременное информирование администрации ОУ.</p>	<p>Отсутствие – <b>3 балла</b> Снижение – <b>1 балл</b> Повышение – <b>-1 балл</b></p>	
<p>Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p>	<p>Отсутствие – <b>3 балла</b> Снижение – <b>1 балл</b> Наличие – <b>-3</b></p>	

<p>Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p>	<p>5% - 20% - <b>1 балл</b> 21%-50% - <b>2 балла</b> более 50% - <b>3 балла</b></p>	
<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Школьный этап - наличие <b>2 балла</b> Окружной этап - наличие <b>3 балла</b> Региональный этап - наличие <b>4 балла</b> Всероссийский этап - наличие <b>5 баллов</b></p>	
<p>Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	<p>До 50% - <b>1 балл</b> Свыше 50% - <b>2 балла</b></p>	
<p>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</p>	<p>Выше среднего значения по ОУ - <b>3 балла</b> Имеет положительную динамику - <b>2 балла</b></p>	
<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	<p>Отсутствие - <b>2 балла</b> Наличие - <b>-2 балла</b></p>	



<p><b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b></p>	<p>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)</p>	<p>Баллы суммируются: победители (округ) – <b>3 балла</b> - 1 ученик; призеры (округ) – <b>2 балла</b> - 1 ученик; участие (область) – <b>3 балла</b> - 1 ученик; призеры (область) – <b>4 балла</b> - 1 ученик; победители (область) – <b>5 баллов</b> - 1 ученик</p>	
	<p>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)</p>	<p>Баллы суммируются: победители (округ) – <b>3 балла</b> - 1 ученик; призеры (округ) – <b>2 балла</b> - 1 ученик; участие (область) – <b>3 балла</b> - 1 ученик; призеры (область) – <b>4 балла</b> - 1 ученик; победители (область) – <b>5 баллов</b> - 1 ученик</p>	
	<p>Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	<p>Выше декомпозированного учителю показателя – <b>2 балла</b>; На уровне декомпозированного учителю показателя – <b>1 балл</b></p>	
	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Баллы суммируются: победители (округ) – <b>3 балла</b> - 1 ученик; призеры (округ) – <b>2 балла</b> - 1 ученик; участие (область) – <b>3 балла</b> - 1 ученик; призеры (область) – <b>4 балла</b> - 1 ученик; победители (область) – <b>5 баллов</b> - 1 ученик</p>	

	<p>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</p>	<p>Баллы суммируются: По <b>3 балла</b> за каждого участника</p>	
	<p>Доля обучающихся 6-9-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</p>	<p><b>2 балла</b> - болельщики 60-100% учащихся <b>3 балла</b> - за каждого участника</p>	
	<p>Доля обучающихся 1-9-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</p>	<p>80-90% - <b>1 балл</b> 91-100% - <b>2 балла</b></p>	

	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) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	До 30% - <b>1 балл</b> 30-49% - <b>2 балла</b> 50-69% - <b>3 балла</b> 70-84% - <b>4 балла</b> 85% и выше – <b>5 баллов</b>	
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	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	5%-20% - <b>1 балл</b> 21%-50% - <b>2 балла</b> более 50% - <b>3 балла</b>	
	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 % - <b>3 балла</b>	
	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	<b>3 балла</b>	
	Использование учителем в учебном процессе образовательных ресурсов с образовательным контентом	Использование - <b>3 балла</b>	

<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. Выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организационных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)</p>	<p>За каждое выступление, публикацию:  <b>Всероссийский - 5 баллов, Региональный - 4 балла, Окружной - 3 балла, Районный - 2 балла, Школьный - 1 балл</b></p>		
	<p>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)</p>	<p><b>Всероссийский:</b>  победитель – <b>10 баллов</b>,  призёр – <b>9 баллов</b>,  лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма – <b>8 баллов</b>,  участник – <b>7 баллов</b>  <b>Региональный:</b>  победитель – <b>7 баллов</b>,  призёр – <b>6 баллов</b>,  лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма – <b>5 баллов</b>,  участник – <b>4 балла</b>  <b>Окружной:</b> победитель – <b>5 баллов</b>, призёр – <b>4 балла</b>, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма – <b>3 балла</b>, участник – <b>2 балла</b></p>		
		<p><b>Школьный:</b> победитель, призёр – <b>3 балла</b>, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма – <b>2 балла</b>, участник – <b>1 балл</b>.</p>		

	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	За каждую публикацию в СМИ: Школьный - <b>0,5 баллов</b> Муниципальный - <b>1,5 балла</b> Региональный - <b>2 балла</b> Всероссийский - <b>3 балла</b>	
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Наличие - <b>3 балла</b>	
	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	<b>2 балла</b>	
	Участие учителей в составе жюри конкурсов профессионального мастерства, конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференций учащихся выше уровня ОУ	За каждое участие: Муниципальный - <b>1 балл</b> Окружной - <b>2 балла</b> Региональный - <b>3 балла</b>	
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	Доля обучающихся классного коллектива (5- 9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90-100% - <b>3 балла</b> 50-90% - <b>1,5 балла</b>	
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие - <b>1 балл</b> Наличие - <b>-3 балла</b>	
	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	Имеет положительную динамику - <b>2 балла</b>	

	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно- транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие - <b>1 балл</b> Наличие - <b>-1 балл</b>	
	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	<b>3 балла</b>	

<b>2.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя</b>			
<b>Основание для назначения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальный балл, степень выраженности</b>	<b>Количество полученных баллов</b>
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	Уровень соответствия развивающей предметно- пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	<b>4</b>	
	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого- педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	<b>4</b>	
	Позитивная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	<b>2</b>	

	<p>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 положительная динамика развития детей</p>	<p>8</p>	
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений</p>	<p>2</p>	
	<p>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</p>	<p>8</p>	
	<p>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей</p>	<p>3</p>	
	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)</p>	<p>2</p>	

<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	7	
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	8	
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	6	
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно- методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3	
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2	
<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	2	



	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p>	8	
	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p>	8	
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p>	8	
	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p>	8	
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	5	
<p><b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b></p>	<p>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)</p>	2	

	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5	
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2	
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	

#### **4. Премияльные выплаты по итогам работы**

8.1. Премирование осуществляется в пределах экономии стимулирующей части ФОТ.

8.2. 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;
- за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств;
- к праздничным датам (8 марта, День защитника отечества, День учителя, Новый год) и юбилейным датам; другие выплаты.

8.3. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по основаниям для назначения стимулирующих выплат, предусмотренным разделами 5,6,7 настоящего положения.

8.4. Назначение премияльных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.5. Основание для премирования и размер премии устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ с. Заплавное.

8.6. По основаниям, указанным в п. 8.2. может распределяться экономия из базовой части ФОТ.