

ПРИНЯТО:  
Общим собранием работников ГБОУ СОШ №1  
Протокол № 3 от «30»\_09\_2021

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБОУ СОШ №1  
\_\_\_\_\_ Н.Н.Федорова  
Приказ № 91/1-од от «01»\_10\_2021

СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом ГБОУ СОШ № 1  
Протокол № 4 от «01»\_10\_\_2021 г.  
Председатель \_\_\_\_\_ Гизунова Н.Б.

СОГЛАСОВАНО:  
с Управляющим советом Учреждения  
Протокол № 2 от «01»\_10\_\_2021 г.  
Председатель Управляющего совета Учреждения  
\_\_\_\_\_ Ю.П.Краснобаев

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области средней общеобразовательной школы № 1**  
**с. Зольное городского округа Жигулевск Самарской области**  
**(новая редакция)**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1. Трудовым кодексом Российской Федерации;
2. Законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
4. Постановлениями Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27 июля 2007 № 118, от 11 июня 2008 № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»», от 12.10.2011г. № 578, 27.10.2011г. № 702, «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
5. Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
6. Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
7. Постановлением правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013г. №

690»;

8. Постановлением Правительства Самарской области от 18.04.2017 № 245 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»»;
9. Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 № 57 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
10. Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
11. Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
12. Распоряжением Минобрнауки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки 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)»;
13. приказами министерства образования и науки Самарской области:
  - от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
  - от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» с учетом изменений, внесенных в него приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од.
  - от 31.08.2021г. № 412-од «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».

Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат работникам, а так же расходование средств экономии заработной платы.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Данное положение способствует повышению качества образования, регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с. Зольное городского округа Жигулевск Самарской области (далее ГБОУ СОШ № 1) и определяет порядок расходования средств

экономии заработной платы.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в объеме 18,24% от фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 1.

1.3. Надбавка за результативность и качество работы вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в школе.

1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам разработаны на основе приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «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» (далее – региональный перечень).

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат работникам структурного подразделения регулируется ПОЛОЖЕНИЕМ о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 с. Зольное городского округа Жигулевск Самарской области структурного подразделения детского сада № 3 «Волна», проходящим процедуры согласования на общих собраниях работников СПДС, утверждаемых приказом директора Школы.

1.6. Суммы доплат, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

## **2. ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**

2.1. В соответствии с постановлениями Правительства Самарской области стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), причем не более 3% от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения не менее 97% стимулирующего фонда работникам школы, которые распределяются следующим образом:

- не менее 76% педагогическим работникам (от суммы стимулирующих выплат, предусмотренных работникам школы, за исключением директора);
- не более 24% прочему персоналу (от суммы стимулирующих выплат, предусмотренных работникам школы, за исключением директора) (заведующий хозяйством, гардеробщик, вахтер, сторож, уборщик служебных помещений).

2.2. При изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до нормализации финансирования.

2.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

2.5. Условия для назначения стимулирующих выплат длительного характера:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников (далее Критерии) и их балльная оценка, которые определяются общественной комиссией по стимулирующим выплатам работникам, согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ № 1. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается. Перечень Критериев является приложением №1 к данному Положению и приложением. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками, претендующими на выплаты данного характера и рассчитывается 2 раза в год: в сентябре и январе.

Критерии оценивания и значения по критерию стимулирующих выплат могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 412-од «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»), может быть дополнен образовательным учреждением не более чем шестью критериями.

Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в Общественную комиссию по стимулирующим выплатам. Общественная комиссия выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников. В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников. Новая шкала вводится в действие решением Управляющего совета.

2.8. Критерии эффективности труда руководителя структурного подразделения устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 1 на основании решения экспертной комиссии Центрального управления. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей СПДС, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од).

2.9. Для получения стимулирующих выплат работник не позднее 1 сентября текущего учебного года должен представить в общественную комиссию по стимулирующим выплатам материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

2.10. Общественная комиссия по стимулирующим выплатам состоит из 5-ти человек, которых избирают на педагогическом совете путем открытого голосования. Состав комиссии может меняться ежегодно. Деятельность Общественной комиссии по стимулирующим выплатам регламентируется Положением (приложение №2). Материалы самоанализа работников рассматриваются в срок до 13 сентября текущего учебного года.

Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа. Общественная комиссия представляет директору протокол по результатам работы.

2.11. Аналитическая информация о показателях деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, главного бухгалтера рассматривается и утверждается директором.

2.12. Директор не позднее 15 сентября текущего учебного года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников

ГБОУ СОШ № 1.

2.13. Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет протокол о принятом решении директору не позднее 17 сентября текущего учебного года.

2.14. После получения протокола Управляющего совета об установлении стимулирующих выплат директор Школы не позднее 24 сентября и 24 января текущего учебного года издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на надбавки за результативность и качество работы длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат.

2.15. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором ГБОУ СОШ № 1 приказа на основании решения Общественной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;

2.16. Решение о лишении доплат и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается директором ГБОУ СОШ № 1 без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующих выплат может служить:

- ухудшение качества работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

### **3. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ ЗА КОНКРЕТНЫЙ КАЧЕСТВЕННЫЙ РЕЗУЛЬТАТ**

3.1. В период между заседаниями Управляющего совета по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера директор может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с Управляющим советом.

3.2. Надбавка за результативность и качество работы разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором школы. Директор школы отчитывается о произведенных выплатах на заседании Управляющего совета.

3.3. По результатам основной деятельности работников или качественное выполнение ими разовых поручений могут выплачиваться надбавка за результативность и качество работы разового характера. Данные выплаты могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договора на выполнение определенного вида работ.

3.4. Основанием для стимулирующих выплат разового характера служат следующие критерии:

- активное участие в общественной жизни ГБОУ СОШ № 1, проведение праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
- качественное проведение открытого урока;

- составление определенного вида бухгалтерского или другого отчета в определенные ведомства;
- составление квартальной (годовой) отчетности;
- выполнение особо важных или оперативных заданий директора;
- освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- по результатам текущих проверок.

#### **4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЙ НА НАДБАВКУ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ РАЗОВОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Бухгалтерия готовит справку по смете расходов за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников (суммы бюджетных и внебюджетных средств).

4.2. Руководитель структурного подразделения, заместитель директора по учебно-воспитательной работе подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результаты работы, исходя из суммы средств, направленных на надбавку за результативность и качество работы разового характера, на утверждение директору и являются основанием для издания соответствующего приказа.

4.3. Директор издает приказ о единовременном поощрении работников с указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждому работнику.

4.4. Руководящие работники (руководитель структурного подразделения, заместитель директора, главный бухгалтер) поощряются директором на основании приказа с указанием оснований, предусмотренных данным положением, и размера премии, надбавки, доплаты.

4.5. Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

#### **5. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

5.1. Материальное стимулирование может устанавливаться из средств экономии заработной платы.

5.2. Критерии установления доплат:

- по результатам работы за квартал, год;
- за подготовку школы к новому учебному году;

5.3. Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников или в связи с тяжелым материальным положением сотрудника, возникшем в случае стихийного бедствия.

5.4. При отсутствии средств экономии заработной платы выплаты не производятся.

#### **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2022 года.

6.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ СОШ № 1 и вводится в действие приказом директора ГБОУ СОШ № 1. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

6.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

6.4. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

**к ПОЛОЖЕНИЮ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской**  
**области средней общеобразовательной школы № 1с.Зольное городского**  
**округа Жигулевск Самарской области**  
**(новая редакция)**

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

**ФИО педагога**

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>баллы</b>	<b>самооценка</b>	<b>Оценка комиссии</b>
<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	<b>1</b> Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов В первых классах учитываются показатели выполнения комплексной работы не ниже базового уровня.	1		
	<b>2</b> Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5 по преподаваемому учителем предмету(-ам), выше чем в среднем по уровню ОО	1		
	<b>3</b> Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% - 3 От 51-99% - 2 До 50 - 1		
	<b>4</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)	1		
	<b>5</b> Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭпо преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 3 От 51-99% - 2 До 50 - 1		
	<b>6</b> Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	5		
	<b>7</b> Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	5		
	<b>8</b> 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»	3		
	<b>9</b> Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	10		
	<b>10</b> Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1		

	<p><b>11</b> Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», Волонтерство, 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><i>(ЮИД, Юнармия, РДШ, ШСК, Волонтерство)</i></p>	3 балла не менее 50% обучающихся														
	<p><b>12</b> Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p>	1														
	<p><b>13</b> Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на 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%</p>	2														
	<p><b>14</b> Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)</p>	1														
	<p><b>15</b> Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в <b>социальных</b> проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">округ</td> <td>победитель –3,</td> </tr> <tr> <td>призер-2</td> </tr> <tr> <td>уч.-1</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">область</td> <td>победитель- 5</td> </tr> <tr> <td>призер – 4,</td> </tr> <tr> <td>уч. - 3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">РФ</td> <td>победитель- 10</td> </tr> <tr> <td>призер – 9,</td> </tr> <tr> <td>уч.-5</td> </tr> </table>	округ	победитель –3,	призер-2	уч.-1	область	победитель- 5	призер – 4,	уч. - 3	РФ	победитель- 10	призер – 9,	уч.-5		
округ	победитель –3,															
	призер-2															
	уч.-1															
область	победитель- 5															
	призер – 4,															
	уч. - 3															
РФ	победитель- 10															
	призер – 9,															
	уч.-5															
	<p><b>16</b> Доля обучающихся, <b>вовлечённых</b> учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику <i>(кроме указанных в пункте 11)</i></p>	<p>3 балла- 80-100 % учащихся 2 балла- 50-79 % учащихся 1 балл – 30-49 % учащихся</p>														
	<p><b>17</b> Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p>	90-100%-2 балла 75-89% - 1 балл														
	<p><b>18</b> Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	1														
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p><b>19</b> Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	на уровне декомпозированного показателя – 2 балла выше декомпозированного показателя – 3 балла														
	<p><b>20</b> Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Округ</td> <td>Победитель -5</td> </tr> <tr> <td>Призер - 4</td> </tr> <tr> <td>Участие – 1 б за каждый предмет</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Область</td> <td>Победитель -7</td> </tr> <tr> <td>Призер - 6</td> </tr> <tr> <td>Участие – 2 за каждого</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">РФ</td> <td>Победитель - 10</td> </tr> <tr> <td>Призер - 9</td> </tr> <tr> <td>Участие – 3 за каждого</td> </tr> </table>	Округ	Победитель -5	Призер - 4	Участие – 1 б за каждый предмет	Область	Победитель -7	Призер - 6	Участие – 2 за каждого	РФ	Победитель - 10	Призер - 9	Участие – 3 за каждого		
	Округ	Победитель -5														
Призер - 4																
Участие – 1 б за каждый предмет																
Область	Победитель -7															
	Призер - 6															
	Участие – 2 за каждого															
РФ	Победитель - 10															
	Призер - 9															
	Участие – 3 за каждого															
<p><b>21</b> Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Округ</td> <td>Победитель -5</td> </tr> <tr> <td>Призер - 4</td> </tr> <tr> <td>Участие – 1 б</td> </tr> </table>	Округ	Победитель -5	Призер - 4	Участие – 1 б											
Округ	Победитель -5															
	Призер - 4															
	Участие – 1 б															



		школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	за каждый предмет		
			Область	Победитель - 7 Призер - 6 Участие – 2 за каждого	
			РФ	Победитель - 10 Призер - 9 Участие – 3 за каждого	
	22	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)	Округ	Победитель - 5 Призер - 4 Участие – 1 б за каждый предмет	
			Область	Победитель - 7 Призер - 6 Участие – 2 за каждого	
			РФ	Победитель - 10 Призер - 9 Участие – 3 за каждого	
	23	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	3		
	24	Наличие победителей и призеров, а также участия среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие - 3 балла Призер – 6 баллов Победитель – 10 баллов		
	25	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 (*знакомство со структурой экономики территории/региона: приоритетные кластеры (автомобилестроительный, нефтехимический, аэрокосмический, агропищевой), новые кластеры и секторы экономики (медицинские и фармацевтические технологии, туризм, малотоннажная химия, производство детских товаров, контрактное производство), перспективные высокотехнологичные производства (AeroNet, NeuroNet, HealthNe, EnergyNet, AutoNet), секторов, повышающих конкурентноспособность экономики (инфраструктура, транспорт, логистика, торговля, инфокоммуникация, связь) (* экскурсии на предприятия, мастер-классы от профессионалов)	1 балл не менее 50% обучающихся приняли участие		
	26	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	на уровне декомпозированного показателя – 2 балла выше декомпозированного показателя – 3 балла		
	27	Кураторство социально значимой деятельности (РДШ, ЮИД, Юнармия, ШСК, движение «Школьный музей», движение «Волонтеры Победы», проект «Билет в будущее» и т.д)	5		
ия современны х технологий (в т.ч. цифровых технологий) в	28	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	3		

	29	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора, по факту участия в мониторинге)	2		
	30	Использование учителем в учебном предмете образовательных платформ и ИТ-технологий	1		
Результативность организационно-методической деятельности педагога	31	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) (Пояснение: считаются мероприятия, подтвержденные положением о мероприятии или <b>сертификатом с указанием темы выступления</b> )	Город, округ	победитель - 5 призер - 4 участие - 1	
			область	победитель - 7 призер - 6 участие - 2	
			РФ, Между нар.	Награда - 9 призер - 8 участие - 3	
	32	Участие в заочных (дистанционных) конкурсах профессионального мастерства. (в зависимости от уровня, по наивысшему, вне зависимости от количества этапов), проводимые Министерством образования Самарской области и ЦУ.) <i>«Его Величество урок», заочный этап «Классный руководитель», «Воспитать человека», конкурсы методических разработок и т.д.</i>	округ	Побед.-5 Призер-4 Участие-1	
			Обл.	Побед.-7 Призер-6 Участие-2	
			РФ	Побед.-10 Призер- 9 Участие-3	
	33	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 отчетный период	1		
34	Организация мероприятий по предмету (интеллектуальные конкурсы, олимпиады, конференции, КВН и др.) при наличии утвержденного сценария и приказа в зависимости от уровня; методических семинаров, конференций выше уровня общеобразовательного учреждения (при наличии положения и приказа ЦУ/ положительного заключения методической службы школы/, ресурсного центра)	Школа-1 Округ-5 Область-10			
35	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2			
36	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 (*на основе итоговой таблицы педагога с приложением сертификатов, при условии наличия не менее 1 курса по формированию позитивной социализации обучающихся: РДШ, профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.)	1			
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности и у детей	37	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 <i>*для начальной школы вовлеченность в мероприятия по пропаганде здорового образа жизни –100% - 2 балла</i>	2		

38	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
39	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1		
40	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся учителя	2%-5 баллов, 3%-7 баллов, 4%-9 баллов 5% и выше – 10 баллов		

**Порядок:** 1 раз в год (сентябрь), для вновь прибывших педагогов заседание комиссии проводится в индивидуальном порядке (стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы)

**Условия:** отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, отсутствие дисциплинарных взысканий.

**Размер:** стоимость одного балла в рублях умножается на количество баллов данного педагога.

Учитель \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

**Члены комиссии:**

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Дата