

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа "Образовательный центр" имени Героя Советского Союза П.В. Бочкарёва с. Старая Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области (ГБОУ СОШ «ОЦ» им.Героя Советского Союза П.В.Бочкарёва с.Старая Шентала)

Принято педагогическим советом

протокол № 1

30 августа 2024 г.

Согласовано

Председатель профсоюза

_____ **Серова С.В.**

Утверждаю

Директор школы

_____ **Е.В.Ивакаев**

Приказ № 131\16 от

30.08.2024 г.

Положение

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ «ОЦ» им.Героя Советского Союза П.В.Бочкарёва с.Старая Шентала, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- 1.** Трудовым Кодексом РФ.
- 2.** Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012N 273-ФЗ.
- 3.** Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №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 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» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83. от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201. от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119. отN 204, от 12.10.2011 N 578. от 27.10.2011 N 702. от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475. от 12.12.2012 N 739. от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25. от 17.02.2014 N 79. от 31.12.2015 N 917. от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773. от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57. от 06.03.2019 N 121. от 16.04.2019 N 237, от 12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016).
- 4.** Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

5. Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576).

6. Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од).

7. Уставом ГБОУ СОШ «ОЦ» им.Героя Советского Союза П.В.Бочкарёва с.Старая Шентала

8. Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом ГБОУ СОШ «ОЦ» им.Героя Советского Союза П.В.Бочкарёва с.Старая Шентала

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые. Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, административно- управленческому и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам учреждения.

1.5. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регламентирующим порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом школы и с председателем первичной профсоюзной организацией, утверждается директором школы.

1.7. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.6. настоящего Положения.

1.8. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

2. Цели, задачи и принципы установления стимулирующих выплат

2.1. Цель:

- повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на улучшение качества образования.

2.2. Задачи:

- совершенствование кадрового потенциала,
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования,
- развитие творческой активности и инициативы, и др.

2.3. Распределение стимулирующей части ФОТ школы основано на следующих принципах:

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

3. Условия и основания назначения стимулирующих выплат работникам и их отмены

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма в урочной и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на данного работника; отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- эффективная методическая и воспитательная работа;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- работа без жалоб и замечаний;
- результаты материалов самоанализа деятельности работников;

3.3. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат.

3.3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

3.3.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации)

3.4. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Отрядненским управлением министерства образования и науки Самарской области с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя школы и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда в ГБОУ СОШ «ОЦ» им.Героя Советского Союза П.В.Бочкарёва с.Старая Шентала

4.1. Стимулирующие выплаты работников школы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда: 42-52% - на стимулирование АХП, до 3% - на стимулирование директора школы, 45-55% - на стимулирование педагогических работников (для школы).

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда детского сада распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда; (при выслуге от 3 до 10 лет -10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада);
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Стимулирующие выплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора школы дважды в год: в сентябре за период работы с января по август, в январе за период работы с сентября по декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.4. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в рублях, процентах и баллах. «Цена» 1 балла устанавливается исходя из суммы стимулирующей части ФОТ и количества общих баллов.

4.5. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты стимулирующего характера;
- премии;
- иные выплаты.

4.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и включаются в среднюю заработную плату работников.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам школы назначаются 2 раза в год (сентябрь и январь) и выплачиваются ежемесячно, а директору - один раз в год на основании Критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

5. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующая выплата назначается каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа их деятельности, которые заполняются в соответствии с утверждёнными критериями согласно приложению №1 и приложению №2 к настоящему Положению.

5.4. Материалы по самоанализу деятельности за предыдущий период представляются работниками в комиссию по распределению по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в следующие сроки:

до 15 сентября включительно (за период работы с января по август), до 15 января включительно (за период работы с сентября по декабрь).

В состав комиссии могут входить:

- руководители методических предметных объединений школы;
- председатель профсоюзного комитета;
- члены Управляющего Совета школы;
- другие сотрудники учреждения.

5.5. На заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводится анализ соответствия материалов самоанализа работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации:

- комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов деятельности работников в течение 3 дней;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- члены комиссии должны индивидуально ознакомить каждого работника с набранным количеством баллов, объясняя снижение или повышение баллов собственной профессиональной деятельности, под роспись. Работник на листе самооценки ставит свою подпись о согласовании;
- произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии;
- директор школы представляет в Управляющий Совет школы обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников по критериям в виде свода не позднее 19 сентября и 19 января для рассмотрения;
- Управляющий Совет школы рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в течение одного дня;
- приказы по стимулирующим выплатам издаются до 21 сентября включительно и 21 января включительно соответственно по итогам решения комиссии по распределению стимулирующего фонда и на основании предложений Управляющего Совета школы.

5.6. В случае несогласия работника с оценкой комиссией его профессиональной деятельности комиссия обязана повторно рассмотреть материалы самоанализа. Основанием для повторного рассмотрения материалов самоанализа работника может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Несогласие работников с результатами оценки комиссией по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного несогласия работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Оценочные листы вступают в силу после утверждения их комиссией.

6. Порядок установления разовых премий

6.1. Приказом директора школы могут выплачиваться разовые премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Разовая премия - материальное поощрение работников за особые достижения в труде. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

6.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда вправе премировать работников школы согласно п. 8 настоящего Положения.

6.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от заработной платы или в абсолютных величинах.

6.5. Размер премии определяется директором и фиксируется в приказе.

6.6. Премирование осуществляется за счет экономии средств из фонда оплаты труда.

7. Компетенция комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

7.1. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и показателями качества труда работников.

7.2. Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда назначаются приказом директора школы ежегодно (выбираются на общем собрании трудового коллектива). Количественный состав комиссий 3 человек (школа) и 1 (структурное подразделение).

7.3. Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводятся 2 раза в год и по мере необходимости.

7.4. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу работников;
- согласовывает материалы по самоанализу работников с директором школы;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости одного балла по каждой категории персонала.

7.5. К протоколам прилагаются аналитические материалы.

7.6. В случае отсутствия хотя бы одного из членов комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по уважительным причинам, издается приказ директора на его замену.

7.7. В протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда указывается:

- наименование школы;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- подписи председателя и членов комиссии.

7.8. Главный бухгалтер школы предоставляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда аналитические материалы по размеру стимулирующего фонда оплаты труда (установленный стимулирующий фонд оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и т.д.) и содействует при подсчете количества баллов и стоимости балла.

7.9. Каждый член комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда имеет один голос. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании комиссии членов комиссии. При равенстве голосов Председатель комиссии имеет право решающего голоса.

7.10. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при увольнении.

Самоанализ
качества труда учителя _____
ГБОУ СОШ «ОЦ» им. Героя Советского Союза П.В. Бочкарева
с. Старая Шентала
за январь – декабрь 20__ года

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	Баллы	Описание	Подпись согласования
1 Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика – 2 балла Сохранение значения – 1 балл			
	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»	1 выпускник - 2 балла 2 выпускника - 3 балла			
	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% и более – 1 балл			
	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»	Выше среднего значения по «образовательному округу» – 2 балла на уровне округа – 1 балл			
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл			
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика – 1 балл			
	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл			
	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединениях 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%	100% - 1 балл			
	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл			
	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучившихся у учителя, составляет 100%	100% - 2 балла			
	Доля выпускников 9-х классов, обучающихся у учителя, сдавших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего	60% - 84% - 1 балл 85% - 100% - 2 балла			

	общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору			
	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, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоселенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	На муниципальном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла		
	Выявление обучающихся с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	Выявление и информирование (впервые) – 2 балла; Проявление проявлений и деструктивного поведения (-2) балла		
	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленного учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	На муниципальном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла		
	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	Положительная динамика – 1 балл		
	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 профессионального самоопределения	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)	Наличие на уровне ОО – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, 2 и более человек на уровне округа – 3 балла, наличие на уровне области – 4 балла, 2 и более человек на уровне области – 5 б.		
	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)	Наличие на уровне района – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, 2 и более человек на уровне округа – 3 балла, наличие на уровне области – 4 балла, 2 и более человек на уровне области – 5 баллов		
	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Наличие на уровне ОО – 1 балл, на уровне округа – 2 балла, 2 и более человек на уровне округа – 3 балла, наличие на уровне области – 4 балла, 2 и более человек на уровне области – 5 б.		
	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления,	Наличие – 2 балла		

	поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.			
	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	Более 40% или положительная динамика – 1 балл		
	Наличие победителей и призеров 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»	наличие победителей и призеров – 2 балла; участие – 1 балл		
	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 учителем показателя	100% - 1 балл;		
	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 учителем показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	100% обучающихся и родителей, вовлеченных в проект – 1 балл; рекомендации на уровне или выше декомпозированного показателя – 2 балла;		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	На уровне округа – 1 балл, на уровне области – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла		
	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	20% и более – 1 балл		
	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл		
	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	40% обучающихся достигли 3 и 4 уровня – 1 балл 11% обучающихся достигли 5 и 6 уровня - 2 балла		
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 балл		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	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)	Муниципальный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень - 3 балла Федеральный уровень - 4 балла			
	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)	Победитель, призер: Окружной уровень – 3 балла Региональный уровень - 3 балла Федеральный уровень - 4 балла			
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Муниципальный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла			
	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень победитель – 2 балла, участник – 1 балл Окружной уровень – победитель – 3 балла, участник – 2 балл Региональный уровень - победитель – 4 балла, участник – 2 балл Федеральный уровень - победитель – 5 балла, участник – 2 балла			
	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	Да – 1 балл			
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Муниципальный уровень – 2 балл Окружной уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Федеральный уровень – 5 балла			
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие – 1 балл			
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	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	На уровне и выше декомпозированного показателя – 2 балла;			
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие фактов (-1 балл)			
	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	Наличие положительной динамики – 1 балл;			
	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие фактов нарушений – 1 балл; наличие фактов нарушений (-1 балл)			

	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	Победитель – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл			
Итого в баллах					

Учитель: _____ / _____ /